AP



Doina Popescu
Andreea Drăghici

DEONTOLOGIA FUNCȚIONARULUI PUBLIC

UNIVERSITARIA - ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ

PARALELA 45

Colecția *UNIVERSITARIA* Seria *ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ*

Editor: Călin Vlasie

Tehnoredactare: Carmen Rădulescu
Corectură: autoarele
Coperta colecției: Andrei Mănescu
Prepress: Viorel Mihart

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
POPESCU, DOINA
Deontologia funcționarului public / Doina Popescu, Andreea Drăghici. - Pitești : Paralela 45, 2005
ISBN 973-697-347-6

I. Drăghici, Andreea

174:35.08
352(498)

DOINA POPESCU ANDREEA DRĂGHICI

Deontologia funcționarului public



NOȚIUNEA DE FUNCȚIE PUBLICĂ ŞI FUNCȚIONAR PUBLIC ÎN DOCTRINA ŞI LEGISLAȚIA ROMÂNEASCĂ

1. Analiză doctrinară şi legislativă cu privire la noțiunea de funcție publică

Noțiunea de „funcție publică“ s-a impus ca o noțiune centrală a dreptului public, în mod special a dreptului administrativ, motiv pentru care majoritatea autorilor de drept administrativ român au consacrat un capitol distinct în tratatele lor funcției publice. Astfel, spre exemplu, în literatura de specialitate, profesorul Antonie Iorgovan, în tratatul său de drept administrativ, consacră funcției publice un capitol de referință, intitulat „Noțiunea de funcție publică în dreptul românesc şi comparat“, analizând cu acest prilej numeroase aspecte cu privire la reglementarea, constituționalitatea şi legalitatea funcției publice în Uniunea Europeană şi în România.

Mergând pe aceeaşi idee, dr. Mircea Preda consacră în tratatul său un capitol important aceleiaşi noțiuni, intitulat „Serviciul public, funcția publică şi funcționarul public“, capitol care pleacă de la ideea că funcția publică este indispensabilă serviciului public, fără de care nu este de conceput puterea publică.

La rândul său, dr. V. Prisăcaru denumeşte unul dintre capitolele tratatului său *Funcțiunea publică. Funcționarul public. Statutul funcționarilor publici*, încercând astfel să dea o definiție cât mai concisă noțiunii de funcție publică şi statut al funcționarului public.

Capitolele consacrate funcției publice se regăsesc şi în tratatele altor doctrinari, precum: prof. Paul Negulescu, prof. Erast Diti Tarangul, prof. Romulus Ionescu, prof. Ilie Iovănaş etc.

De asemenea, numeroase lucrări apărute atât înainte de intrarea în vigoare a Legii 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici cât şi după intrarea ei în vigoare, încearcă şi reuşesc în mare parte să definească cât mai clar noțiunea de funcție publică. În acest sens, de referință sunt lucrările elaborate pe această temă de dr. Verginia Vedinaş.

Importanța deosebită a funcției publice a declanşat de-a lungul timpului numeroase discuții, puncte de vedere, conturându-se opinii diferite. Astfel, la sfârşitul sec. XIX şi începutul sec. XX, prof. C.G. Dissescu consacră la rândul său un capitol important din cursul său de drept public materiei funcționarilor publici. Autorul defineşte funcționarul public ca fiind „acea persoană învestită cu o porțiune din suveranitate“[1].

În concepția autorului amintit, funcționarii publici sunt persoanele care dețin o parte din puterea publică, dar care sunt în acelaşi timp subordonate direct puterii executive. Astfel, ministrul şi prefectul sunt considerați a fi funcționari publici pentru că ambii sunt subordonați puterii executive (primul este dependent de capul statului, iar cel de al doilea de ministru). Alta este însă situația judecătorului, care nu este considerat a fi funcționar public, el nefiind subordonat executivului.

Din cele arătate se trage concluzia că prof. C.G. Dissescu înțelege prin funcția publică doar funcția publică executivă, din moment ce judecătorii care dețin o parte din puterea publică nu sunt considerați a fi funcționari publici, pentru că nu sunt subordonați puterii executive.

Este, astfel, un prim punct de vedere, care încearcă să definească funcția publică într-o accepțiune restrânsă, limitând-o doar la executiv.

În lipsa unor acte normative în materie, un aport deosebit de important l-a avut în perioada interbelică, la 19 iunie 1923, Legea pentru statutul funcționarilor publici[2]. Dincolo de criticile ce i-au fost aduse, această lege pune bazele unor principii esențiale ale teoriei funcției publice. Astfel, potrivit art. 3, „nici o funcțiune nu poate fi creată

---

[1] C.G. Dissescu, *Cursul de drept public român*, Bucureşti, Stabilimentul grafic I.V. Socecu, 1891, Secțiunea L, *op cit.*, p. 853.

[2] Legea a fost publicată în M.O. nr.60 din 19 iunie 1923 şi reprezintă unul dintre primele statute ale funcționarilor publici din Europa.

sau desființată decât prin legea de organizare sau printr-o lege specială“, instituindu-se cu acest prilej principiul legalității funcției publice. Legea din 1923 stabileşte de asemenea principiul susținerii examenului de capacitate[3] ca o condiție esențială pentru numirea în funcție; consacră de asemenea incompatibilitățile, stabileşte drepturile şi obligațiile funcționarilor publici, răspunderea acestora, condiții de admisibilitate, numire în funcție etc.

În ce priveşte condițiile de admisibilitate în funcțiile publice, Legea consacră principiul potrivit căruia acestea (civile sau militare) nu pot fi ocupate decât de către cetățeni români. Străinii nu pot fi admişi în funcțiile publice decât „în cazuri excepționale şi anume statornicite de legi“.

Un lucru important de menționat este acela că Legea din 19 iunie 1923 se referea la toate funcțiile publice, şi nu doar la cele administrative. Cu toate acestea în măsura în care pentru celelalte funcții publice erau adoptate statute diferite, se aplicau reglementările specifice, Legea din 19 iunie 1923 reprezentând dreptul comun pentru funcționarii publici, fiind aplicată atunci când nu existau dispoziții speciale. Este cazul judecătorilor care din 25 iunie 1924 beneficiază de o lege privind organizarea judecătorească.

La 3 noiembrie 1923 a fost adoptat Regulamentul legii statutului funcționarilor publici, care stabileşte regimul juridic al funcționarului public din administrația de stat (funcția, gradul, clasa etc.).

Constituția din 1923 a creat în acelaşi timp cadrul favorabil pentru adoptarea la 23 decembrie 1925 a Legii pentru contenciosul administrativ, care a venit să completeze reglementările cu privire la regimul funcției publice. S-a statuat astfel că „funcționarii care au făcut acte ilegale sunt răspunzători față de particularul vătămat“.

În acest cadru normativ s-a dezvoltat şi gândirea interbelică în materia teoriei funcției publice.

Astfel, prof. Paul Negulescu considera că analiza teoriei funcției publice nu poate fi făcută decât printr-o analiză corelativă a funcției publice, funcționarului public şi serviciului public, pentru că noțiunile de serviciu public şi funcțiune publică sunt în raport de parte față de întreg.

---

[3] Art. 37 din *Legea statutului funcționarilor publici*

În concepția sa, funcția publică este concepută ca fiind „o grupare de atribuțiuni, de sarcini şi competențe, în scop de a da satisfacțiune unor anumite interese generale, pentru că orice putere socială se legitimează numai cu scopul său de interes public“[4]. De asemenea, acesta identifică un număr de şapte trăsături ale funcțiilor publice şi anume:

a) permanența

b) funcțiile publice sunt titulare de puteri şi atribuții, conferite de legiuitor

c) sunt constituite ca urmare a voinței legiuitorului

d) continuitatea

e) sunt constituite în scopul de a satisface interese generale

f) constau într-o grupare de atribuții conferite de legiuitor

g) specializarea.

Tragem deci concluzia potrivit căreia funcția publică reprezintă un ansamblu de atribuții şi competențe stabilite prin lege, potrivit principiului specializării funcției publice.

Referitor la funcționarii publici, autorul amintit îi defineşte ca fiind acele persoane care ocupă în mod temporar sau definitiv o funcție publică.

Spre deosebire de prof. Paul Negulescu, Anibal Teodorescu, un alt reprezentant de seamă al şcolii interbelice, consideră că funcționarii publici sunt acele persoane „care îndeplinesc sau colaborează în mod permanent la îndeplinirea unui serviciu public“, recunoscând astfel calitatea de funcționar public numai persoanelor care ocupă permanent o funcție publică.

Autorul arată că raportul de funcție publică nu este raport contractual, ci unul obiectiv, legal, având în vedere că el se naşte dintr-un act de numire, ca act unilateral de voință, adică un act administrativ emis de către o autoritate statală care conferă astfel persoanei numite o situație juridică, adică un ansamblu de drepturi şi atribuțiuni.

Legea statutului funcționarilor publici din 19 iunie 1923 a rămas în vigoare până la 8 iunie 1940, când a fost promulgat Codul funcționarilor publici. Codul era structurat în două părți. Prima parte cuprindea dispoziții referitoare la toți funcționarii publici din toate

---

[4] Paul Negulescu, *Tratat de drept administrativ*, Ed. a II-a, Bucureşti, 1934, p.522

serviciile publice. A doua parte se referea doar la funcționarii administrativi şi la funcționarii de specialitate, cu excepția celor prevăzuți de art. 49 (corpul didactic, ofițerii, medicii, avocații etc.) al căror statut era reglementat prin legi speciale.

Amintitul Cod a suferit o multitudine de modificări, fiind în cele din urmă abrogat în august 1944. La 22 septembrie 1946 se adoptă legea 746 pentru statutul funcționarilor publici. Această lege a fost abrogată după trei ani, prin Decretul 418, din 16 noiembrie 1949.

Dreptul muncii începe să-şi contureze identitatea, începând cu adoptarea la 8 iunie 1950 a primului Cod al muncii prin Legea nr. 9/1950, care a servit drept bază legală şi pentru reglementarea raportului de funcție publică nu numai pentru raporturile contractuale de muncă.

Menținându-se în spiritul Constituției din 1923, legiuitorul constituant din 1991 prevede în art. 16 alin. 3 că „funcțiile şi demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate doar de persoane care au exclusiv cetățenie română şi domiciliul în țară". Deşi Constituția din 1991 prevede în mod expres condițiile de acces într-o funcție publică, făcând în acelaşi timp distincția între funcție şi demnitate publică, necesitatea adoptării unei legi organice pentru reglementarea regimului juridic al funcției publice este tot mai stringentă, acest lucru fiind susținut de majoritatea doctrinarilor români. Cu toate semnalele şi insistențele acestora, abia în 1999 este adoptat Statutul funcționarilor publici, prin Legea 188/1999[5], care cu toate imperfecțiunile şi lipsurile sale are un aport deosebit. Ea a suferit ulterior o serie de modificări, prin O.G. nr. 82/2000[6], prin O.G. nr. 284/2000[7], O.G. nr. 291/2000[8], OUG nr. 33/2001[9], Legea nr. 743/2001[10], Legea nr. 631/2002[11], Legea

---

[5] Publicată în „*Monitorul Oficial al României*", partea I, nr. 600 din 8 decembrie 1999.

[6] Publicată în „*Monitorul Oficial al României*", partea I, nr. 293 din 28 iunie 2000

[7] Publicată în „*Monitorul Oficial al României*", partea I, nr. 696 din 22 octombrie 2000

[8] Publicată în „*Monitorul Oficial al României*", partea I, nr.706 din 29 decembrie 2000

[9] Publicată în *Monitorul Oficial al României,* Partea I, nr. 706 din 29 decembrie 2000, aprobată cu modificări prin Legea nr. 308/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 312 din 12 iunie 2001.

nr. 632/2002[12], prin Legea nr. 161/2003[13] privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancționarea corupției, Legea nr. 507/2003[14], Legea nr. 519/2003[15].

Destul de controversată, legea aduce modificări unui număr mare de acte normative[16], în scopul amintit anterior, modificând aşa cum am precizat şi Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici (lege care a fost republicată).

Aşa cum rezultă din art. 1, alin. 2 al Legii nr. 161/2003, scopul acesteia îl constituie asigurarea, în conformitate cu dispozițiile legale, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient şi imparțial, în interesul cetățenilor, precum şi al autorităților şi instituțiilor publice din administrația centrală şi locală.

În doctrina actuală, în concordanță cu reglementările aflate în vigoare, majoritatea autorilor de drept administrativ au încercat să definească noțiunea de „funcție publică“, astfel încât aceasta să cuprindă toate elementele esențiale ale conținutului acesteia.

Astfel, prof. Antonie Iorgovan defineşte funcția publică astfel: „situația juridică a persoanei fizice – învestită, legal, cu atribuții în realizarea competenței unei autorități publice – ce constă în ansamblul drepturilor şi obligațiilor care formează conținutul juridic complex între persoana fizică respectivă şi organul care a învestit-o“.

Prin urmare, prima trăsătură esențială a funcției publice este aceea că aceasta este stabilită pe cale unilaterală prin norme juridice de către organele statale. În acelaşi mod sunt stabilite şi drepturile şi atribuțiunile ce alcătuiesc conținutul lor juridic, de unde se trage con-

---

[10] Publicată în *Monitorul Oficial al României,* Partea I, nr. 784 şi 784 bis din 11 decembrie 2001.

[11] Publicată în *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 863 şi 863 bis din 29 noiembrie 2002.

[12] Publicată în *Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 871 din 3 decembrie 2002.

[13] Publicată în M.O. nr. 279 din 21 aprilie 2003

[14] Publicată în M.O. Partea I, nr. 853 şi 853 bis din 2 decembrie 2003.

[15] Publicată în M.O. partea I, nr. 864 din 4 decembrie 2003.

[16] Legea nr.78/2000 pentru prevenirea, descoperirea şi sancționarea faptelor de corupție; Legea nr.115/1996 privind declararea şi controlul averii demnitarilor, magistraților, funcționarilor publici şi a unor persoane cu funcții de conducere; Legea nr. 26/1990 privind registrul comerțului.

cluzia că suntem în prezența unei instituții de drept public şi nu a unei instituții de drept privat (de dreptul muncii), atâta vreme cât funcțiile publice nu sunt stabilite, aşa cum am arătat, prin acordul de voință al unității şi al persoanei fizice încadrate.[17]

O a doua trăsătură a funcției publice ar fi aceea că drepturile şi obligațiile – atribuțiile funcției publice – sunt create în scopul realizării puterii publice. În al treilea rând, din definiția prof. Antonie Iorgovan, rezultă că cei care sunt învestiți cu realizarea funcției intră într-un complex de raporturi juridice, complex ce se stabileşte între ei şi organul care i-a învestit. O altă trăsătură a funcției publice, identificată de autorul, amintit este continuitatea, trăsătură care a stârnit o multitudine de opinii. Astfel, Romulus Ionescu consideră că „funcția de stat are caracter de permanență“, făcând astfel distincția între continuitate şi permanență, pentru că „o funcție de stat nu este necesar să fie prevăzută pe un timp nedeterminat“.

Din definiția dată funcției publice de prof. A. Iorgovan se poate deduce definiția funcționarului public, ca persoană fizică ce este învestită în mod legal cu atribuții în realizarea competenței unei autorități publice.

Mircea Preda defineşte funcția publică ca un ansamblu de atribuții, competențe şi puteri în cadrul unui serviciu public, stabilite prin lege sau potrivit legii, cu care sunt învestiți, prin numire sau alegere, funcționarii publici, în vederea realizării în mod continuu şi permanent a unui interes general. Menținându-se în aceeaşi idee ca şi autorul anterior, Mircea Preda identifică aceleaşi note esențiale ale funcției publice şi ale funcționarului public.

Regăsim prin urmare în opiniile celor doi specialişti în drept administrativ constante valoroase, care au servit drept bază de-a lungul timpului autorilor de drept public şi anume:

- funcția publică reprezintă un complex de drepturi şi obligații prin care se realizează competența unei autorități publice sau serviciu public;
- caracterul legal (legalitatea) învestiturii;
- continuitatea funcției publice.

---

[17] În acest sens, Ilie Iovănaş, p.175.

Autorul consideră că funcţiile publice se clasifică în funcţii publice de conducere (de exemplu: preşedintele României; primar; viceprimar etc.) şi funcţii publice de execuţie (medic, profesor etc.)[18]

Sintagma „funcţie publică" poate fi însă definită atât într-o accepţiune largă, cât şi restrâns. Astfel, înţeleasă într-o accepţiune largă, funcţia publică include totalitatea funcţiilor statului prin care se realizează suveranitatea acestuia, fără deosebire că aceste funcţiuni îndeplinesc sarcinile puterii executive, legislative sau judecătoreşti.

Într-o accepţiune restrânsă, funcţia publică desemnează funcţia publică executivă, aceasta făcând obiectul cercetării dreptului administrativ.[19]

Şi prof. Al Negoiţă consideră că sintagma „funcţie publică" poate fi folosită în două accepţiuni (una mai largă şi alta mai restrânsă), în funcţie de natura atribuţiilor ce formează conţinutul funcţiei respective. Autorul amintit defineşte funcţia publică drept ansamblu de atribuţii stabilite prin lege sau prin acte juridice emise pe baza şi în executarea legii, atribuţii pe care le îndeplineşte o persoană fizică angajată într-un organ al administraţiei publice şi care are abilitatea legală de a îndeplini aceste atribuţii ale administraţiei publice. Cel care îndeplineşte aceste funcţii are calitatea de funcţionar public"[20].

Folosirea în definiţia amintită a termenului de „persoană angajată" nu trebuie să ducă la concluzia că persoana învestiă (numită sau aleasă) într-o funcţie publică este supusă unui regim juridic de drept privat, respectiv de dreptul muncii.

Rodica Narcisa Petrescu, reprezentantă a şcolii de la Cluj, se opreşte, în ceea ce priveşte funcţia publică, la următoarea definiţie: „complex de drepturi şi obligaţii de interes general stabilite potrivit legii în scopul realizării competenţei unei autorităţi publice, instituţii publice sau regii autonome, de către persoane legal învestite".[21]

---

[18] Mircea Preda, *Tratat de drept administrativ român*, Editura Lumina Lex, Bucureşti,1999, p. 78-79

[19] Valentin Prisacaru, *Tratat de drept administrativ*, Editura All, ed. a doua, 1996, p.152.

[20] Alexandru Negoiţă, *Drept administrativ si Ştiinţa administraţiei,* Bucureşti 1993. op. cit. p. 78,79

[21] Rodica Narcisa Petrescu, *Drept administrativ*, vol. II, Editura Cordial Lex, Cluj-Napoca, 1997, p. 99

Verginia Vedinaş consideră că sintagma „funcţie publică“ poate fi analizată sub două aspecte:

1) Într-o primă accepţiune, funcţia publică poate fi analizată prin raportare la conceptul de autoritate publică, incluzând aici toate persoanele învestite cu prerogativul de putere publică, în cadrul autorităţilor din sfera celor trei clasice puteri în stat, dar şi acele persoane din cadrul unor autorităţi publice din afara celor trei clasice puteri, cum ar fi spre exemplu judecătorii de la Curtea Constituţională, de la Curtea de Conturi, Avocatul Poporului, Serviciul Român de Informaţii şi alte organe ale administraţiei autonome.

2) Într-o a doua accepţiune, funcţia publică poate fi analizată prin raportare la instituţiile publice din sfera puterii executive, ea evocând statutul oricărei persoane care exercită prerogativele unei funcţii sau demnităţi publice, indiferent de nivelul la care se exercită şi de modalitatea de învestire (alegere sau numire).

Pornind de la cele două accepţiuni, Verginia Vedinaş defineşte funcţia publică astfel: situaţia juridică legal determinată a persoanei fizice învestită cu prerogative în realizarea unei autorităţi publice, în regim de putere publică, având drept scop realizarea în mod continuu a unui interes public[22].

În ce ne priveşte, prin funcţie publică înţelegem ansamblul drepturilor şi obligaţiilor stabilite în sarcina unei persoane fizice (alese sau numite) pentru realizarea competenţei unei autorităţi publice, instituţii publice sau regii autonome, în scopul satisfacerii în mod continuu a unui interes public.

Legea 188/1999 (republicată)[23] defineşte în art. 2, alin. 1 funcţia publică drept „ansamblul atribuţiilor şi responsabilităţilor, stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor de putere publică de către administraţia publică centrală şi locală“.

În art. 2, alin. 2 se menţionează că funcţionarul public este persoana numită în condiţiile legii într-o funcţie publică. După republica-

---

[22] Verginia Vedinaş *Statutul funcţionarului public*, Editura Nemira, Bucureşti, 1998, p.31

[23] Republicată în temeiul art. XXVI din Legea nr.161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei.

rea Legii nr. 188/1999, aceasta utilizează pentru prima dată termenul de „corp de rezervă al funcționarilor publici“, înțelegându-se prin acesta orice persoană căreia i-a încetat raportul de serviciu din motive neimputabile ei, şi care îşi păstrează datorită acestui fapt calitatea de funcționar public.

Activitățile desfăşurate de funcționarii publici, care implică exercitarea prerogativelor de putere publică, sunt prevăzute expres de lege. Astfel, legea enumeră:

- punerea în executare a legilor şi a celorlalte acte normative;
- elaborarea proiectelor de acte normative şi a altor reglementări specifice autorității sau instituției publice, precum şi asigurarea avizării acestora;
- elaborarea proiectelor şi strategiilor, a programelor, a studiilor, analizelor şi statisticilor precum şi a documentației privind aplicarea şi executarea legilor, necesare pentru realizarea competenței autorității sau instituției publice;
- consilierea, controlul şi auditul public intern;
- gestionarea resurselor umane şi a resurselor financiare;
- colectarea creanțelor bugetare;
- reprezentarea intereselor autorității sau instituției publice în raporturile acesteia cu persoanele fizice sau juridice de drept public sau privat, din țară şi străinătate, în limita competențelor stabilite de conducătorul autorității sau instituției publice, precum şi reprezentarea în justiție a autorității sau instituției publice în care desfăşoară activitatea;
- realizarea de activități în conformitate cu strategia de informatizare a administrației publice.

Potrivit art. 2 alin. 5, „totalitatea funcționarilor publici din autoritățile şi instituțiile publice din administrația publică centrală şi locală constituie corpul funcționarilor publici“.

În literatura de specialitate s-a susținut că, alături de numire, legea ar fi trebuit să prevadă şi modalitatea alegerii, ca modalitate de recrutare într-o funcție publică, fără a desconsidera caracterul nelimitat al numirii.

Din cele prezentate, tragem următoarea concluzie asupra trăsăturilor esențiale ale funcției publice:

1) funcția publică reprezintă un statut, o situație juridică legal determinată;

2) această situație juridică se obiectivizează într-un ansamblu de drepturi şi obligații;

3) funcția publică are un caracter continuu;

4) drepturile şi obligațiile se exercită în realizarea competenței unei autorități publice, în scopul satisfacerii unui interes public;

5) legalitatea funcției publice.

2. Clasificarea funcțiilor publice

În ce priveşte criteriile de clasificare a funcțiilor publice avem în vedere în special natura atribuțiilor şi rigurozitatea disciplinei. Astfel, în conformitate cu primul criteriu, funcțiile publice se clasifică în: funcții publice de execuție şi funcții publice de conducere. În conformitate cu al doilea criteriu distingem între funcțiile publice civile şi funcțiile publice militare.

Antonie Iorgovan[24] clasifică funcțiile publice în funcție de următoarele criterii:

1. Din punct de vedere al importanței funcției
2. După gradul de strictețe al disciplinei
3. După modul de desemnare al titularilor
4. Din punct de vedere al regimului juridic aplicabil

În doctrina interbelică, profesorul Paul Negulescu, în Tratatul de Drept Administrativ, împărțea funcțiile publice după destinația (competența) lor, susținând că ele sunt destinate pe de o parte, unele să facă acte juridice, pe de altă parte, să prepare facerea acestor acte, iar altele să execute actele juridice sau deciziile administrative ori judecătoreşti[25].

Legea nr. 188/1999 clasifică funcțiile publice astfel:

1. După natura atribuțiilor şi responsabilităților:

a) funcții publice generale;

---

[24] A se vedea în acest sens A. Iorgovan, *Tratat de drept administrativ*, vol. II, Editura Nemira, 1997

[25] P. Negulescu, *op. cit.*, p. 522.

b) funcţii publice specifice.

Funcţiile publice generale reprezintă ansamblul atribuţiilor şi responsabilităţilor cu caracter general şi comun tuturor activităţilor şi instituţiilor publice, în vederea realizării competenţelor generale ale acestora.

Funcţiile publice specifice reprezintă ansamblul atribuţiilor şi responsabilităţilor cu caracter specific unor autorităţi şi instituţii publice, în vederea realizării competenţelor specifice ale acestora.

2. În raport cu nivelul studiilor necesare ocupării funcţiilor publice:

a) funcţii publice din clasa I (funcţiile pentru a căror ocupare se cer studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licenţă sau echivalentă);

b) funcţii publice din clasa a II-a (funcţiile pentru a căror ocupare se cer studii superioare de scurtă durată, absolvite cu diplomă de licenţă);

c) funcţii publice din clasa a III-a (funcţiile pentru a căror ocupare se cer studii medii, absolvite cu diplomă).

3. După nivelul atribuţiilor titularului funcţiei publice:

a) funcţii publice corespunzătoare categoriei înalţilor funcţionari publici;

b) funcţii publice corespunzătoare categoriei funcţionarilor publici de conducere;

c) funcţii publice corespunzătoare categoriei funcţionarilor publici de execuţie[26].

3. Analiză doctrinară şi legislativă cu privire la noţiunea de funcţionar public

Într-un stat de drept, declarat constituţional ca democrat (condus de popor prin reprezentanţii săi legitimi) şi social (omul, binele lui, reprezintă valoarea supremă, centrul şi destinaţia preocupărilor guvernanţilor), funcţia publică reprezintă una dintre pârghiile de bază

[26] Funcţiile publice de execuţie sunt structurate pe grade profesionale, după cum urmează: a) superior, ca nivel maxim; b) principal; c) asistent; d) debutant (art. 14).

prin care se îndeplinesc principiile democratice concretizate în natura raporturilor stabilite între autoritate şi cetăţean.

Primele reglementări[27] privind pregătirea celor care urmau să fie numiţi în diferite slujbe datează din prima jumătate a secolului al XIX-lea. Este vorba de anaforaua Sfatului administrativ din Moldova, din 25 octombrie 1842, şi Legea din 1 iulie 1852 prin care se organizează pregătirea în şcoli deschise pe lângă ministere.

Numeroase şi valoroase opinii au fost exprimate în literatura de specialitate şi în ceea ce priveşte funcţionarul public.

Profesorul C.G. Dissescu fundamentează mai multe sensuri ale acestui concept:

- orice persoană care realizează o activitate prin intermediul căreia se satisface o anumită nevoie socială sau o trebuinţă (în sens larg);
- o persoană învestită cu o porţiune din suveranitate, din puterea publică, dar în acelaşi timp subordonată executivului (în sens restrâns).

Autorul defineşte astfel funcţionarul public ca „acela care deţine sau fără a deţine o parte din suveranitate contribuie la mersul lucrului public fiind retribuit şi prestând jurământ."[28]

În viziunea prof. Romulus Ionescu[29], funcţionarul public desemnează „o persoană care făcând parte din cadrul unui organ de stat este învestită în mod legal cu o funcţiune de stat pe care o exercită în mod continuu şi pentru care primeşte în general o remuneraţie."

Prin urmare, elementele esenţiale de identificare a funcţionarului public sunt:

- legalitatea învestiturii;
- modul continuu de exercitare a prerogativelor;
- exercitarea prerogativelor presupune o remuneraţie.

Verginia Vedinaş defineşte funcţionarul public ca persoana fizică legal învestită cu prerogative în realizarea competenţelor unei auto-

---

[27] Conceptul de „statut" este folosit pentru prima dată în 1847, când se adoptă la 31 ianuarie „Statutul slujbaşilor poliţiei din Capitală", urmat de alte legiuiri prin care se reglementează regimul diferitelor slujbe.

[28] V. Vedinaş, *op. cit.*, p.16; C.G. Dissescu, *Cursul de drept public român*, Bucureşti, Stabilimentul grafic, 1981

[29] Romulus Ionescu, *Drept administrativ*, Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti, 1970, p.179

rități publice, în regim de putere publică, având drept scop realizarea în mod continuu a unui interes public.

De asemenea, autoarea susține existența a două categorii de funcționari: funcționari de fapt, care nu beneficiază de învestitură legală, şi drept consecință ei sunt incompetenți să înfăptuiască actele şi faptele juridice pe care le înfăptuiesc funcționarii de drept.

La polul opus se află funcționarii de drept, adică acei funcționari care acționează în spiritul legii şi ale căror competențe sunt stabilite şi consfințite expres prin lege.

Funcționarul de fapt care nu se bucură de învestitură legală nu are calitatea oficială de funcționar public şi ca o consecință nu poate beneficia de drepturile funcționarilor de drept şi în acelaşi timp nu poate fi ținut de obligațiile ce incumbă acestora. Răspunderea administrativ-patrimonială, specifică funcționarilor publici, nu poate fi angajată față de funcționarul de fapt care prin actele sale prejudiciază terțele persoane. În acest caz el va răspunde potrivit dispozițiilor dreptului comun.

În privința actelor întocmite de aceştia, distingem următoarele ipostaze, după cum terții beneficiari ai serviciilor au avut sau nu cunoştință de lipsa învestiturii legale:

a) dacă terții au avut cunoştință de lipsa învestiturii legale şi au fost de rea-credință, atunci actele emise de funcționarul public vor fi nule de drept;

b) dacă terții au avut cunoştință de lipsa învestiturii legale dar această stare este coroborată cu existența unei situații sau unui eveniment excepțional, actele vor fi valabile;

c) dacă terții nu au avut cunoştință de lipsa învestiturii legale fiind de bună-credință, actele vor fi valabile, în virtutea principiului salvgardării actului juridic, principiu care guvernează şi dreptul muncii.[30]

Potrivit Legii nr. 188/1999, funcționarul public este persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică. Prin urmare, legea nu

---

[30] Spre exemplu, incompetența delegatului de stare civilă atrage nulitatea actului respectiv, afară de cazul în care înregistrările sunt făcute în Registrul de stare civilă de către o asemenea persoană cerându-se o stare de eroare comună, caz în care căsătoria este valabilă.

face referire decât la numire – ca modalitate de recrutare a funcționarilor publici, nu şi la alegere.

Aşadar, în ceea ce ne priveşte, considerăm că funcționarul public este acea persoană fizică aleasă sau numită într-o funcție publică din cadrul unei autorități publice sau instituții publice, în scopul îndeplinirii competențelor şi prerogativelor acestora.

4. Clasificarea funcționarilor publici[31]

Considerăm că în ce priveşte clasificarea funcționarilor publici ar putea fi reținute următoarele criterii culese din doctrina românească:

1. În funcție de importanța atribuțiilor exercitate:
   - funcționari de conducere
   - funcționari de execuție
2. În funcție de regimul juridic aplicabil:
   - funcționari statutari
   - funcționari contractuali
3. Din punct de vedere al rigurozității disciplinei:
   - funcționari publici civili
   - funcționari publici militari
4. Din punct de vedere al modalităților de desemnare:
   - funcționari publici numiți
   - funcționari publici aleşi
5. Din punct de vedere al independenței față de politică:
   - funcționari publici cu caracter politic
   - funcționari publici de carieră cărora le este interzis să facă politică.

Legea nr. 188/1999 clasifică funcționarii publici astfel:

1. Funcționari publici debutanți şi *funcționari publici definitivi*

Pot fi numiți funcționari publici debutanți persoanele care au promovat concursul pentru ocuparea unei funcții publice şi nu îndeplinesc condițiile prevăzute de lege pentru ocuparea unei funcții publice definitive.

---

[31] A se vedea V. Vedinaş, *op. cit.*, p. 52-57

Pot fi numiți funcționari publici definitivi:

a) funcționarii publici debutanți, care au efectuat perioada de stagiu prevăzută de lege şi au obținut rezultat corespunzător la evaluare;

b) persoanele care intră în corpul funcționarilor publici prin concurs şi care au vechimea în specialitatea corespunzătoare funcției publice, de minimum 12 luni, 8 luni şi, respectiv, 6 luni, în funcție de nivelul studiilor absolvite;

c) persoanele care au promovat programe de formare şi perfecționare în administrația publică.

2. Înalți funcționari publici[32], funcționari publici de conducere[33] şi funcționari publici de execuție[34].

5. *Noțiunea de funcție publică şi funcționar public în doctrina occidentală*

Această problematică a conturat încă de la sfârşitul secolului al XIX-lea şi începutul secolului al XX-lea două teze fundamentale.

---

[32] Potrivit legii, categoria înalților funcționari publici cuprinde persoanele care sunt numite în una dintre următoarele funcții publice: a) secretar general al Guvernului şi secretar general adjunct al Guvernului; b) consilier de stat; c) secretar general şi secretar general adjunct din ministere şi alte organe de specialitate ale administrației publice centrale; d) prefect; e) subprefect; f) secretar general al prefecturii, secretar general al județului şi al municipiului Bucureşti; g) director general din cadrul ministerelor şi al celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale.

[33] Categoria funcționarilor publici de conducere cuprinde persoanele numite în una dintre următoarele funcții publice: a) secretar al municipiului, al sectorului municipiului Bucureşti, al oraşului şi comunei; b) director general adjunct, director şi director adjunct din aparatul ministerelor şi al celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale; c) director executiv şi director executiv adjunct ai serviciilor publice descentralizate ale ministerelor şi ale altor organe de specialitate ale administrației publice centrale, precum şi în cadrul aparatului propriu al autorităților administrației publice locale; d) şef serviciu; e) şef birou.

[34] Sunt funcționari publici de execuție din clasa I persoanele numite în următoarele funcții publice: expert, consilier, inspector, consilier juridic, auditor. Sunt funcționari publici de execuție din clasa a II-a persoanele numite în funcția publică de referent de specialitate. Sunt funcționari publici de execuție din clasa a III-a persoanele numite în funcția publică de referent.

Prima concepţie privitoare la natura juridică a funcţiei publice este cea a situaţiei contractuale susţinută în Germania de Paul Laband, care în Franţa este regăsită la Laterrière. În concepţia profesorilor germani se considera că la baza instituţiei funcţiei publice se află dreptul civil, mai precis – instituţia civilă a mandatului. Spre deosebire de aceştia reprezentanţii şcolii franceze fundamentează funcţia publică pe baza unui contract de drept public, care este de fapt un contract de drept administrativ.

Cea de-a doua teză, promovată tot de şcoala franceză, este teoria statului legal regăsită la autorii francezi de drept public: Esmein, Hauriou, Duguit, Jeze, care considerau că actul de instituire a funcţiei publice este întotdeauna un act de autoritate, iar cel care îndeplineşte o funcţie exercită implicit autoritatea statală şi în nici un caz drepturile şi obligaţiile ce ar rezulta dintr-un contract[35].

Maurice Block – în lucrarea *Dictionnaire de l'administration française* –, vorbind pe larg despre tot ce înseamnă administraţie se opreşte şi asupra noţiunii de „funcţionar public" dându-i chiar şi o definiţie: „funcţionarii publici sunt toate persoanele care concurează într-o menire oarecare şi într-o sferă mai mult sau mai puţin elevată la gestiunea puterii publice".

Autorul realizează şi o clasificare a funcţiilor publice. În viziunea sa, funcţiile publice s-ar structura după modelul următor:

- funcţia de preşedinte al republicii, ales de Senat şi Camera Deputaţilor;
- funcţii conferite de preşedintele republicii; acesta numeşte miniştrii, numeşte Consiliul de miniştri, pe vicepreşedintele Consiliului de Stat, pe secretarul general şi secretarul special al contenciosului;
- funcţii conferite de miniştri sau de alţi funcţionari, de exemplu angajaţii administraţiei din Senat şi Camera Deputaţilor sunt numiţi de preşedinţii acestor două organisme; şeful corpurilor militare numesc caporalii, sergenţii, brigadierii, mareşalii; consulii numesc agenţii consulari; membrii Consiliului de război sunt numiţi de comandanţii regimentelor militare[36].

---

[35] Verginia Vedinaş, *Statutul funcţionarului public*, Editura Nemira, Bucureşti, 1998, p. 18.

[36] Maurice Block, *Dictionnaire de l'administration française*, Paris, 1881, p. 38.

Putem spune că acest mod de clasificare şi structurare a funcţiilor în stat, care până la urmă sunt şi ele tot funcţii publice, stau la baza întregii administraţii franceze din zilele noastre.

La întrebarea „Ce este un funcţionar public?" s-au dat o serie de răspunsuri.

Gaston Jeze îi considera şi pe soldaţi funcţionari publici, intrând într-o aprigă polemică cu reprezentanţii şcolii germane – Otto Moyer şi Laband – care combăteau acest lucru, în aceeaşi categorie incluzându-i de asemenea şi pe consilierii comunali sau experţii temporari (exemplu: membrii unui juriu de expropriere).[37]

Gaston Jeze considera că funcţia publică reprezintă o situaţie juridică generală, impersonală, obiectivă, creată şi organizată prin legi şi regulamente şi modificabilă în orice moment… numai prin legi şi regulamente[38].

Jean Vermeulen combătând teoriile contractului de drept privat şi ale contractului de drept public, precum şi pe cea intermediară, a distincţiei dintre funcţionarul de autoritate şi cel de gestiune conchide că în situaţia funcţionarului public ne aflăm în prezenţa unui statut legal / reglementar, aceasta fiind natura juridică a funcţiei publice.

6. Funcţia publică şi demnitatea publică

Distincţia dintre cele două noţiuni se impune a fi analizată, având în vedere faptul că de-a lungul timpului, pe fondul unui sistem administrativ mai puţin complex ca cel existent astăzi, sfera celor două noţiuni era considerată a fi identică.

Pe fondul dezvoltării unei doctrine administrative, au existat numeroase polemici în legătură cu sinonimia celor două noţiuni.

În temeiul actelor normative existente, actualmente nu se mai poate vorbi despre o suprapunere perfectă între cele două noţiuni.

Astfel, Statutul funcţionarilor publici vine să facă lumină în această problemă, stabilind care sunt limitele noţiunii de funcţie publică.

---

[37] Antonie Iorgovan, *Tratat de Drept Administrativ*, vol. II, p. 598.

[38] Gaston Jeze, *Cours de droit publique, le statut des fonctionnaires*, Paris, 1929, p. 23-24; Virginia Vedinaş, p. 23.

Art. 6 al Legii nr. 188/1999 stabileşte o barieră evidentă între funcţia publică şi demnitatea publică, precizând că dispoziţiile legii nu se aplică, printre alte categorii de persoane, persoanelor alese sau numite în funcţii de demnitate publică.

Prin urmare, persoana care exercită o funcţie publică nu are acelaşi statut ca o persoană care exercită o funcţie de demnitate publică.

Un funcţionar public poate însă să exercite o funcţie de demnitate publică, aşa cum rezultă din dispoziţiile art. 81 alin. 1 din Legea nr. 188/1999.

Din art. 2 rezultă încă o distincţie între funcţionarul public şi demnitarul public, deosebire care rezultă din modalitatea de recrutare în funcţiile respective. Astfel, în vreme ce demnitarii publici sunt aleşi sau numiţi în funcţie, funcţionarii publici nu pot fi decât numiţi, evident, în urma promovării unui concurs sau examen.

Funcţia publică presupune o activitate tehnico-administrativă desfăşurată la nivelul unei instituţii sau autorităţi publice, în vreme ce demnitatea publică presupune exercitarea autorităţii statale la un nivel superior funcţiei publice, conferindu-i titularului o putere de decizie mai mare decât cea a funcţionarului public.

Această distincţie se desprinde din art. 2 alin. 3 al Legii nr. 188/1999, care enumeră între alte atribuţii ale funcţionarilor publici şi pe cea de punere în executarea a legilor şi a celorlalte acte normative, care sunt adoptate ca urmare a unei proceduri specifice, prevăzute de lege, în cadrul Parlamentului ca unică autoritate legislativă în stat.

În concluzie, astăzi cele două noţiuni nu mai pot fi considerate a fi sinonime.

GENERALITĂŢI CU PRIVIRE LA DEONTOLOGIA FUNCŢIONARULUI PUBLIC

1. Noţiunea de deontologie a funcţionarului public

Noţiunea de „deontologie“[39] poate fi definită atât din punct de vedere etimologic, cât şi sub aspectul obiectului său de cercetare.

Din punct de vedere etimologic, cuvântul „deontologie“ provine din limba greacă de la cuvintele greceşti *deon*, *deontos*, care înseamnă *ceea ce se cuvine* şi *logos*, care înseamnă *ştiinţă.*

Putem defini deontologia ca ansamblul normelor care conturează un anumit comportament profesional şi privat. Şi pentru că deontologia cuprinde atât norme care sancţionează comportamentul diferitelor categorii profesionale (ca urmare, spre exemplu, a săvârşirii unei abateri disciplinare sau încălcării unei norme de comportare la locul de muncă), dar şi norme care vizează comportamentul privat şi care nu sunt sancţionate prin norme juridice, s-a afirmat că ea se află la graniţa dinte drept şi morală.

Prin urmare, putem defini deontologia funcţionarului public ca fiind **ansamblul normelor care guvernează comportamentul profesional şi privat al funcţionarului public.**

Deontologia ar trebui să se regăsească în toate formele de exprimare a individului[40].

Aşa cum s-a exprimat în doctrina dreptului administrativ, deontologia *funcţionarilor publici naţionali prezintă specificul că ei acţio-*

[39] Sintagma a fost folosită pentru prima dată de juristul englez Jeremy Bentham în lucrarea „*Deontologia sau ştiinţa moralei*“.

[40] Nicolae Cochinescu, *Introducere în deontologia juridică*, Revista „Dreptul“ nr. 4/1995

nează în numele puterii publice, că ei reprezintă instrumentul de a voi și de a acționa al autorității[41].

2. Izvoarele deontologiei funcționarului public

Izvoarele deontologiei funcționarului public se pot clasifica în două mari categorii:

- izvoare scrise;
- izvoare nescrise.

Principalul izvor de drept al deontologiei funcționarului public este Constituția României care consacră principiile ce fundamentează comportamentul profesional al funcționarului public, precum şi condițiile de acces într-o funcție publică.

Constituția României consacră astfel:

- principiul egalității tuturor cetățenilor în fața legii completat cu principiul potrivit căruia nimeni nu este mai presus de lege (art. 16 alin. 1 şi alin. 2);
- principiul fidelității față de țară, care reprezintă practic o consecință a art. 16 din legea fundamentală, potrivit căruia „funcțiile şi demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate doar de persoane care au exclusiv cetățenie română şi domiciliul în țară“ (art. 16 alin. 3);
- principiul îndeplinirii cu bună-credință de către cetățenii cărora le sunt încredințate funcții publice a obligațiilor ce le revin, în care scop vor depune jurământul de credință cerut de lege (art. 54 alin. 2);
- principiul nediscriminării la ocuparea unei funcții publice, caz în care statul garantează egalitatea de şanse între femei şi bărbați (art. 16 alin. 3);
- principiul respectării Constituției şi a legii.

Legea este, de asemenea, un alt izvor al deontologiei funcționarului public. Ne referim aici în primul rând la legea privind codul de conduită a funcționarilor publici, care reglementează normele de conduită profesională a funcționarilor publici[42], dar şi la legea organică cu

---

[41] Paul Negulescu, *Tratat de drept administrativ*, ed. a II a, Bucureşti, 1943, *op.cit.*, p. 52
[42] Legea nr. 7/23.02.2004 privind codul de conduită a funcționarilor publici, publicată în M.O. nr. 157, din 23 februarie 2004.

privire la statutul funcționarului public şi la alte legi prin care se reglementează diferite categorii de funcționari publici.

Codul de conduită a funcționarilor publici statuează principiile care guvernează conduita funcționarilor publici:

a) suprematia Constituției şi a legii, principiu care se regăseşte şi în legea fundamentală, conform căruia, funcționarii publici au îndatorirea de a respecta Constituția şi legile țării. Prin urmare, ca orice cetățean al statului român, funcționarul public are îndatorirea de a respecta legile țării, nerespectarea acestei îndatoriri, ridicată la rang de principiu, atrăgând răspunderea funcționarilor în strânsă legătură cu gravitatea faptelor săvârşite.

b) prioritatea interesului public[43], principiu conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea funcției publice. Acest principiu trebuie obligatoriu să guverneze activitatea structurilor administrative locale şi centrale. A nega aplicarea acestui principiu în administrația publică înseamnă a nega existența unei administrații eficiente aflate în slujba cetățeanului, lucru care determină în mod direct apariția corupției şi birocrației, ceea ce duce la o administrație lipsită de transparență şi greoaie.

c) asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților şi instituțiilor publice, principiu conform căruia funcționarii publici au îndatorirea de a aplica acelaşi regim juridic în situații identice sau similare. Tratamentul pe care funcționarii publici îl aplică beneficiarilor serviciilor publice trebuie să fie acelaşi, fără să fie influențat de factori subiectivi de natură a tulbura desfăşurarea în condiții normale a activității publice[44].

d) profesionalismul, principiu conform căruia funcționarii publici au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine şi conştiinciozitate. Profesio-

---

[43] Interesul public este definit ca acel interes care implică garantarea şi respectarea de către instituțiile şi autoritățile publice a drepturilor, libertăților şi intereselor legitime ale cetățenilor , recunoscute de Constituție, legislația internă şi tratatele internaționale la care România este parte.

[44] În literatura de specialitate s-a susținut că atât timp cât în funcția publică se află un om, aceste probleme de natură subiectivă nu pot dispărea deoarece însuşi omul este un element subiectiv.

nalismul este un principiu fundamental care guvernează atât conduita profesională a funcţionarului public, cât şi ţinuta morală a acestuia.

e) imparţialitatea şi independenţa, principiu conform căruia funcţionarii publici sunt obligaţi să aibă o atitudine obiectivă, neutră faţă de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea funcţiei publice. Imparţialitatea reprezintă acea abţinere de a favoriza o persoană în cadrul relaţiilor de serviciu.

f) integritatea morală, principiu conform căruia funcţionarilor publici le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alţii, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcţiei publice pe care o deţin, sau să abuzeze în vreun fel de această funcţie. Acest principiu încearcă să regleze o situaţie care, din păcate, s-a făcut simţită imediat după 1989, şi anume corupţia la nivelul administraţiei locale şi centrale, precum şi abuzul de putere. În ce priveşte ultimul aspect, Legea nr. 7/2004 prevede în art. 3 lit. f) o interdicţie, în sensul că „funcţionarilor publici le este interzis…să abuzeze în vreun fel de funcţia publică". Pentru evitarea corupţiei şi abuzului de putere, legea prevede obligativitatea declaraţiei de avere atât la numirea în funcţia publică, dar şi la eliberarea din aceasta.

g) libertatea gândirii şi a exprimării, principiu conform căruia funcţionarii publici pot să-şi exprime şi să-şi fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept şi a bunelor moravuri;

h) cinstea şi corectitudinea, principiu conform căruia în exercitarea funcţiei publice şi în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu funcţionarii publici trebuie să fie de bună-credinţă;

i) deschiderea şi transparenţa, principiu conform căruia activităţile desfăşurate de funcţionarii publici în exercitarea funcţiei lor sunt publice şi pot fi supuse monitorizării cetăţenilor. Transparenţa implică antrenarea cetăţenilor în activitatea desfăşurată de autorităţile publice prin furnizarea de către funcţionarii publici a unor informaţii care privesc buna desfăşurare a activităţii în cadrul colectivităţii respective.

Hotărârile de guvern şi ordonanţele de guvern[45], regulamentele de ordine interioară care cuprind norme prin care se stabileşte un

---

[45] De exemplu: H.G. nr. 1083 privind organizarea şi funcţionarea comisiilor de disciplină din cadrul autorităţilor şi instituţiilor publice; H.G.nr.1084 privind metodologia

anumit comportament profesional şi privat al funcţionarului public din anumite autorităţi sau instituţii publice constituie de asemenea izvoare ale deontologiei funcţionarului public.

Un izvor deosebit de important al deontologiei funcţionarului public îl constituie reglementările internaţionale (tratatul internaţional) care în măsura în care sunt ratificate de România devin parte integrantă a dreptului intern.

Cutuma, ca izvor nescris, reprezintă un izvor al deontologiei funcţionarului public numai în privinţa anumitor categorii de funcţionari (în domeniul diplomaţiei de exemplu). Şi jurisprudenţa ar putea fi enumerată în categoria izvoarelor deontologiei funcţionarului public pentru motivul că dreptul administrativ este o ramură a dreptului care nu beneficiază până în prezent de un cod propriu.

3. Principiile fundamentale ale deontologiei funcţionarului public

Prin principiile fundamentale ale deontologiei funcţionarului public se înţeleg acele idei călăuzitoare care ar trebui să se regăsească la baza tuturor activităţilor desfăşurate de funcţionarul public şi care au menirea de a determina funcţionarea eficientă a serviciului sau instituţiei din care fac parte. Acestea se pot desprinde fie din legea fundamentală, fie din statutul specific al acestora.

1. *Principiul supremaţiei Constituţiei şi respectul legii.* Acest principiu este prevăzut în art. 51 din Constituţia României, fiind obligatoriu tuturor cetăţenilor ţării şi cu atât mai mult funcţionarilor publici în calitate de detentori ai autorităţii publice. Prin urmare, în desfăşurarea activităţii lor, cât şi în afara serviciului, funcţionarii publici sunt ţinuţi de această îndatorire fundamentală;

---

de evaluare a performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici, precum şi de contestare a calificativelor acordate; HG. nr. 667/1991 privind unele măsuri pentru asigurarea prestigiului social al funcţionarilor publici (publicată în Monitorul Oficial nr. 205, din 8 octombrie 1991) O.G. nr. 82/2000; O.G. nr. 284/2000; O.G. nr. 291/2000 ş.a.m.d.

2. *Egalitatea de tratament față de toți beneficiarii serviciului public.* Principiul îşi găseşte temei în art. 16 din Constituția României, care obligă funcționarul public la un comportament nediscriminatoriu şi la un tratament egal față de toți beneficiarii serviciilor sale;

3. *Legalitatea, imparțialitatea şi obiectivitatea* funcționarului public în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

4. *Transparență;*

5. *Eficiență şi eficacitate;*

6. *Responsabilitate, în conformitate cu prevederile legale*;

7. *Orientare către cetățean;*

8. *Stabilitate în exercitarea funcției publice;*

9. *Subordonare ierarhică.*

RAPORTURILE JURIDICE DE SERVICIU ALE FUNCȚIONARILOR PUBLICI

1. Natura juridică a raporturilor juridice de serviciu ale funcționarilor publici[46]

Natura juridică a raporturilor juridice de serviciu ale funcționarilor publici a dat naştere în literatura de specialitate la numeroase dispute. O calificare clară a naturii juridice a acestor raporturi juridice de serviciu prezintă o importanță deosebită deoarece numai pe baza ei vor putea fi individualizate drepturile şi îndatoririle persoanelor care sunt calificate ca funcționari publici potrivit legii.

În conformitate cu opiniile exprimate în literatura de specialitate şi ținând cont de particularitățile activității desfăşurate de funcționarul public, vom încerca în continuare să stabilim natura juridică a raporturilor juridice de serviciu ale funcționarilor publici, prin analiza distinctă a elementelor din structura acestor raporturi.

Sintetizând, în doctrina actuală, legat de statutul funcționarului public şi de regimul aplicabil acestuia, precum şi de natura juridică a actului din care izvorăşte raportul juridic de funcție publică, există următoarele concepții:

1. acest raport izvorăşte dintr-un contract de drept privat, fiind astfel asimilat cu raportul juridic de muncă;

2. raportul juridic de funcție publică izvorăşte dintr-un act unilateral de putere publică;

---

[46] Art.1 din Legea nr.188/1999 foloseşte pentru a evidenția raporturile juridice care iau naştere între funcționarii publici şi autoritățile şi instituțiile publice din administrația publică centrală şi locală termenul de raporturi de serviciu.

3. raportul juridic de funcție publică izvorăşte dintr-un contract de drept public.

În ce ne priveşte, împărtăşim opinia exprimată în literatura de specialitate potrivit căreia raportul juridic de serviciu al funcționarilor publici are o natură statutară, fiind o varietate a raportului juridic de muncă izvorât din încheierea contractului individual de muncă[47], cu precizarea că izvorul raportului juridic de serviciu îl constituie actul unilateral de numire, pe care îl vom prezenta ulterior.

Această teză se întemeiază în primul rând pe existența a numeroase trăsături comune cu raportul juridic de muncă, elemente care se regăsesc şi în conținutul raporturilor juridice de serviciu ale funcționarilor publici, cum ar fi spre exemplu: reciprocitatea drepturilor şi obligațiilor celor două părți ale raportului juridic, caracteristică a oricărei convenții sinalagmatice; obiectul şi cauza raportului (prestarea muncii de către funcționarul public şi remunerarea muncii prestate de către autoritatea sau instituția publică în cadrul căreia funcționează); raportul de subordonare între funcționar şi autoritatea publică, existent şi în cazul raportului juridic de muncă; respectarea programului şi a disciplinei în instituția publică, dreptul la concediu de odihnă; dreptul la asigurări sociale; dreptul la grevă ş.a.m.d.

Aşa cum am prezentat anterior, potrivit acestei teze raporturile juridice de serviciu ale funcționarilor publici sunt o varietate a raporturilor juridice de muncă, ceea ce presupune că ele prezintă şi anumite particularități determinate de natura activității şi a muncii prestate de către funcționarul public, precum şi de calitatea pe care o au subiectele raportului de serviciu. Aceste particularități determină modalitățile specifice pentru ocuparea şi exercitarea funcției publice, răspunderea juridică mai accentuată a funcționarilor publici spre deosebire de salariați; modalități mai variate de încetare a raporturilor juridice de funcție publică; incompatibilitățile calității de funcționar public cu orice altă funcție publică, cu excepția calității de cadru didactic; restrângeri de la exercitarea anumitor drepturi (la grevă, la asociere sindicală).

---

[47] Constanța Călinoiu, Victor Duculescu, *Principii ale unei viitoare reglementări privind statutul funcționarului public*, Revista de Drept Public, Anul III, nr. 1, ianuarie-iunie, 1998.

În concluzie, raporturile juridice de serviciu ale funcționarilor publici pot fi considerate forme tipice ale raporturilor juridice de muncă.[48]

Suntem de asemenea îndreptățiți să afirmăm că funcționarul public se află la granița dintre dreptul public şi dreptul privat[49].

2. Subiectele raportului juridic de serviciu

O primă particularitate a raporturilor juridice de serviciu ale funcționarilor publici o constituie calitatea subiectelor de drept.

Un prim subiect este reprezentat de o persoană juridică – autoritate publică sau instituție publică –, iar al doilea este o persoană fizică prin intermediul căreia autoritatea publică sau instituția publică în cadrul căreia îşi desfăşoară activitatea îşi exercită sau îşi îndeplineşte competențele sau prerogativele. Funcționarul public este detentor al autorității publice.

Ca şi în cazul raportului juridic de muncă, şi în cazul raporturilor juridice de serviciu ale funcționarilor publici rezultă că unul dintre subiecte este întotdeauna o persoană fizică, însă o persoană calificată.

În cazul funcționarului public, cunoscând faptul că acesta îndeplineşte prerogativele autorității în care funcționează, raporturi juridice iau naştere şi între acesta şi beneficiarii serviciilor lor, dar în cele ce urmează ne vom referi doar la raporturile dintre autoritatea sau instituția publică şi funcționar.

Deosebirea esențială rezultă din particularitățile actului juridic care stă la baza naşterii celor două forme de raporturi juridice. Astfel, izvorul raporturilor juridice de muncă îl constituie întotdeauna contractul individual de muncă, act juridic bilateral şi sinalagmatic care

---

[48] A se vedea în acest sens Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, 2002.

[49] Există în literatura de specialitate concepția potrivit căreia „în lipsa unui Statut al funcționarilor de stat... care ar da acestei instituții, în mod principal, caracterul de instituție a dreptului administrativ, trebuie să admitem că suntem în prezența unei instituții mixte, de drept administrativ şi de dreptul muncii" – Antonie Iorgovan, Valentina Silescu, *Drept administrativ şi ştiința administrației*, Bucureşti, 1986, p. 220. A se vedea în acest sens şi V. Vedinaş.

produce efecte juridice prin simplul acord de voinţă al părţilor contractante şi care conferă calitatea de salariat. Spre deosebire de raportul juridic de muncă, la baza raportului juridic de serviciu regăsim actul de numire, adică un act unilateral emis de către o autoritatea publică, la respectarea căruia persoana fizică se obligă prin jurământ, act administrativ care conferă calitatea de funcţionar public.

Cele două acte juridice se diferenţiază şi din punct de vedere al condiţiilor de formă. Astfel, în cazul contractului individual de muncă, forma scrisă este cerută *ad probationem*, spre deosebire de actul de numire care trebuie să îmbrace forma scrisă *ad validitatem*.

O trăsătură comună a celor două acte juridice este aceea că ambele au un caracter *intuitu personae*, fiind încheiate şi respectiv emise în considerarea aptitudinilor fizice şi psihice ale persoanei respective.

Particularităţi există şi în ceea ce priveşte exprimarea consimţământului funcţionarului public. Astfel, spre deosebire de salariat a cărui voinţă de a dobândi calitatea de salariat se exprimă dintr-o dată la încheierea contractului de muncă, consimţământul funcţionarului public se exprimă ierarhic (în trepte), şi nu *uno icto*. Într-o primă fază, el se exprimă anterior numirii în funcţie, prin participarea acestuia la concursul sau examenul organizat de către autoritatea publică pentru ocuparea unei funcţii publice vacante, iar în a doua etapă prin depunerea jurământului de credinţă (ulterior câştigării concursului sau promovării examenului) reglementat prin dispoziţiile constituţionale sau prin cele statutare. Nedepunerea jurământului atrage revocarea deciziei de numire în funcţie.

În acest sens, Erast Diti Tarangul consideră raportul juridic de funcţie publică un raport juridic obiectiv, iar actul juridic de numire în funcţia publică un act juridic unilateral pe care autorul îl califică, din punct de vedere al efectelor juridice, un *act-condiţiune,* adică un act unilateral supus condiţiei rezolutorii de a fi acceptat de către cel numit.

De asemenea, spre deosebire de salariat, consecinţele şi obiectul acestui consimţământ sunt diferite. Dacă în cazul salariatului, acesta vizează drepturile şi obligaţiile lui, condiţiile de muncă, în cazul funcţionarului public acestea sunt stabilite exclusiv prin lege. Prin urmare, funcţionarul public nu poate influenţa conţinutul raportului juridic de

funcție publică, acesta fiind exclusiv opera legiuitorului. Prin jurământul depus, funcționarul se obligă doar să-l respecte. Aşa cum s-a exprimat în literatura de specialitate, atribuțiile care formează conținutul funcției din administrația publică nu pot face obiectul unor tranzacții şi nu pot fi stabilite prin contract.[50]

În ce priveşte capacitatea părților raportului juridic de serviciu, trebuie făcute de asemenea anumite precizări.

Este bine cunoscut faptul că în dreptul muncii o persoană dobândeşte capacitate de a încheia un contract de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani, potrivit art. 13 din Codul Muncii, şi în anumite condiții la vârsta de 15 ani.

Pentru ca o persoană să dobândească calitatea de funcționar public trebuie să aibă capacitatea deplină de exercițiu, adică vârsta de 18 ani împliniți (art. 50, lit. c din Legea nr. 188/1999). Există, evident, ca şi în cazul salariaților anumite interdicții determinate de natura funcției publice exercitate, potrivit cărora anumite funcții publice nu pot fi ocupate decât de persoane care au depăşit vârsta majoratului, vârstă impusă prin dispozițiile legale. Este exclusă ocuparea unor funcții publice de către o persoană care nu are capacitatea deplină de exercițiu.

Prin urmare, ceea ce în dreptul muncii reprezintă regulă, în cazul funcționarului public este inadmisibil.

În ce priveşte poziția părților în raporturile de serviciu ale funcționarilor publici, aceasta este specifică raporturilor de autoritate, fiind caracterizată prin subordonarea funcționarului public față de celălalt subiect (autoritatea sau instituția publică). Este vorba atât despre o subordonare juridică, cât şi despre o subordonare economică.

Acelaşi raport de subordonare există şi în cazul salariatului față de angajator, cu diferența că în cazul funcționarului public discutăm despre o subordonare juridică parțială şi nu totală, deoarece potrivit art. 44, alin. 3 din Legea nr. 188/1999 funcționarii publici pot refuza să se conformeze dispozițiilor date de către funcționarii publici cu funcții publice de conducere cărora le sunt subordonați direct dacă apreciază că aceste dispoziții sunt ilegale.

---

[50] Alexandru Negoiță, *Drept administrativ şi ştiința administrației*, Bucureşti, 1993, *op. cit.*, p. 80

În schimb, salariatului îi revine obligația de a îndeplini toate ordinele conducerii unității, chiar dacă sub aspectul oportunității sau eficienței lor ele nu reprezintă soluția cea mai bună. Refuzul îndeplinirii acestor dispoziții are semnificația nerespectării îndatoririlor contractuale, putând avea chiar consecința concedierii disciplinare a acestuia.

3. Incompatibilități prevăzute de Legea nr. 188/1999

Analiza incompatibilităților prezintă interes în ce priveşte consecințele juridice şi financiare care decurg din eventualele încălcări ale dispozițiilor legale în materie. Scopul reglementării prin lege a acestor incompatibilități în ceea ce îl priveşte pe funcționarul public este acela de a asigura obiectivitatea în exercitarea unei funcții publice şi de a îndeplini în condiții de maximă eficiență atribuțiile ce îi revin.

Până la intrarea în vigoare a Legii nr. 161/2003, incompatibilitățile funcțiilor publice cu alte funcții sau activități erau reglementate în art. 56-58 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarului public.

La 21 aprilie 2003 a fost adoptată, aşa cum s-a precizat anterior, Legea nr. 161/2003[51] privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancționarea corupției.

Aşa cum rezultă din art. 1 alin. 2 al Legii nr. 161/2003, scopul acesteia îl constituie asigurarea, în conformitate cu dispozițiile legale, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient şi imparțial, în interesul cetățenilor, precum şi al autorităților şi instituțiilor publice din administrația centrală şi locală.

Prin urmare, în acest scop, legea stabileşte o serie de incompatibilități privind funcționarii publici, dar şi în privința demnitarilor publici.

Legea nr. 188/1999 stabileşte o barieră evidentă între funcția publică şi demnitatea publică, precizând că dispozițiile legii nu se aplică persoanelor alese sau numite în funcții de demnitate publică.

---

[51] Publicată în M.O. nr. 279 din 21 aprilie 2003

Prin urmare, persoana care exercită o funcție publică nu are același statut ca o persoană care exercită o funcție de demnitate publică.

Care sunt persoanele care intră sub incidența dispozițiilor care vin să modifice Legea nr. 188/1999?

Răspunsul este dat de noua lege.

Prima categorie cuprinde persoanele care sunt numite în funcțiile de: secretar general al Guvernului şi secretar adjunct al Guvernului; consilier de stat; secretar general şi secretar general adjunct din ministere şi alte organe de specialitate ale administrației publice centrale; prefect; subprefect; secretar general al prefecturii, secretar general al județului şi al municipiului Bucureşti; director general din cadrul ministerelor şi al celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale.

Categoria funcționarilor publici de conducere cuprinde persoanele numite în una din următoarele funcții publice: secretar al municipiului, al sectorului municipiului Bucureşti, al oraşului şi comunei; director general adjunct, director şi director adjunct din aparatul ministerelor şi celorlalte organe de specialitatea ale administrației publice centrale; director executiv şi director executiv adjunct ai serviciilor publice descentralizate ale ministerelor şi altor organe de specialitate ale administrației publice centrale, precum şi în cadrul aparatului propriu al autorităților administrației publice locale; şef serviciu; şef birou.

Sunt funcționari publici de execuție din clasa I persoanele numite în următoarele funcții: expert, consilier, inspector, consilier juridic, auditor. Din clasa a II-a fac parte persoanele numite în funcția publică de referent de specialitate. Clasa a III-a cuprinde persoanele numite în funcția de referent.

În concluzie, toate aceste persoane numite în funcțiile publice amintite anterior intră sub incidența dispozițiilor legale privitoare la incompatibilități.

Pentru început trebuie să procedăm la o analiză a acestor incompatibilități aşa cum sunt ele reglementate prin legea-cadru a funcționarilor publici, înainte de modificările aduse acesteia, pentru a scoate în evidență necorelările existente între textele legale.

Prin Legea nr. 188/1999 incompatibilitățile funcțiilor publice cu alte funcții sau activități sunt reglementate în art. 56-58.

În conformitate cu art. 56, alin. 1 din Legea nr. 188/1999, calitatea de funcționar public este incompatibilă cu orice altă funcție publică, cu excepția calității de cadru didactic. Textul legal conține prin urmare două norme juridice: una prohibitivă, care interzice cumularea a două funcții publice, şi una permisivă, care îngăduie funcționarului public să exercite activități didactice.

Prin urmare, un funcționar public nu poate cumula două funcții publice, dar poate avea în acelaşi timp calitatea de cadru didactic, chiar dacă şi această a doua activitate pe care ar cumula-o este remunerată din bugetul de stat.

Potrivit art. 56 alin. 2, funcționarii publici nu pot deține funcții în regiile autonome, societățile comerciale sau alte unități cu scop lucrativ, indiferent de natura capitalului social.

Textul legal nu face distincție între societățile comerciale cu capital de stat şi cele cu capital privat.

Art. 57 din Legea nr. 188/1999 prevede că funcționarii publici nu pot exercita la societăți comerciale cu capital privat activități cu scop lucrativ care au legătură cu atribuțiile ce le revin, din funcțiile publice pe care le dețin şi nu pot fi mandatari ai unor persoane în ceea ce priveşte efectuarea unor acte în legătură cu funcția pe care o îndeplinesc.

Considerăm că formularea acestui text legal este oarecum surprinzătoare, având în vedere că în art. 56 se prevede expres că funcționarii publici nu pot deține funcții în regiile autonome, societățile comerciale sau alte unități cu scop lucrativ, indiferent de natura capitalului social.

Prin art. 57 s-ar putea înțelege că funcționarii publici ar putea desfăşura activități în cadrul persoanelor juridice amintite dacă acestea nu au legătură cu atribuțiile funcției publice pe care o dețin, ceea ce este inadmisibil deoarece s-ar ajunge astfel atât la încălcarea principiului consacrat în art. 56 alin. 2, cât şi la servirea unor interese proprii înaintea interesului public.

Potrivit art. 58, funcționarii publici, cu excepția funcționarilor publici din ministerele privind apărarea națională, ordinea publică şi

siguranța națională, pot fi aleşi sau numiți pentru exercitarea unei funcții de demnitate publică. Pe durata exercitării funcției de demnitate publică pe care o dețin îşi păstrează gradul, clasa şi treptele avute.

Alin. 2 prevede că după expirarea mandatului pentru care au fost aleşi sau numiți, autoritățile sau instituțiile publice în cadrul cărora au funcționat sunt obligate să asigure funcționarilor publici funcția publică avută anterior sau una echivalentă. Perioada de exercitare a mandatului se consideră vechime în funcția publică.

Prin acest text legal, legiuitorul recunoaşte funcționarului public dreptul de a candida la funcțiile elective, cu excepția anumitor categorii de funcționari. Interdicția prevăzută de legea organică în cazul acestor categorii de funcționari ni se pare oarecum abuzivă, aceasta încălcând dispozițiile constituționale potrivit cărora „funcțiile şi demnitățile publice, civile sau militare pot fi ocupate de persoane care au numai cetățenia română şi domiciliul în țară".

Prin urmare, atâta vreme cât aceste condiții prevăzute de Constituție sunt îndeplinite, se pune întrebarea: Care este rațiunea pentru care legiuitorul exceptează aceşti funcționari publici de la dreptul de a candida la funcțiile elective?

În ce priveşte efectele îndeplinirii de către un funcționar public a unei funcții de demnitate publică, legea prevede că:

- pe această perioadă funcționarii sunt suspendați din funcția publică ai cărei titulari sunt;

- îşi păstrează gradul, clasa şi treapta avute anterior numirii sau alegerii în demnitatea publică respectivă;

- perioada de exercitare a mandatului reprezintă vechime în funcția publică;

- după încetarea mandatului funcționarul public are dreptul să se întoarcă la funcția publică deținută anterior sau la una echivalentă;

- autoritatea sau instituția publică are obligația să-i asigure funcția avută anterior sau una echivalentă.

Situația este similară şi în cazul salariatului care exercită o funcție de conducere salarizată în cadrul sindicatului sau exercită un mandat de primar, viceprimar, senator, deputat etc., unitatea având obligația de a-i păstra locul de muncă deținut anterior exercitării acestor mandate.

Legea nr. 161/2003 înlătură contradictorialitatea existentă între art. 56 şi art. 57 din Legea nr. 188/1999, stabilind tranşant că această calitate de funcţionar public este incompatibilă cu orice altă funcţie publică, precum şi cu funcţiile de demnitate publică, indiferent dacă aceste funcţii sau activităţi sunt remunerate sau nu.

Potrivit legii, funcţionarii publici nu pot deţine alte funcţii şi nu pot exercita alte activităţi, după cum urmează:

- în cadrul autorităţilor sau instituţiilor publice;
- în cadrul cabinetului demnitarului, cu excepţia cazului în care funcţionarul public este suspendat din funcţia publică, în condiţiile legii, pe durata numirii sale.

La expirarea mandatului demnitarului, funcţionarul public este reîncadrat în funcţia publică deţinută sau într-una similară:

- în cadrul regiilor autonome, societăţilor comerciale ori în alte unităţi cu scop lucrativ, din sectorul public sau privat, în cadrul unei asociaţii familiale sau ca persoană fizică autorizată;
- în calitate de membru al unui grup de interes economic.

Observăm, prin urmare, o înăsprire a normelor juridice prohibitive care interzic cumularea funcţiei publice cu alte funcţii sau activităţi, indiferent dacă acestea sunt exercitate în instituţii publice sau private, şi chiar dacă sunt remunerate sau neremunerate.

Mai mult de atât, Legea nr. 161/2003 interzice funcţionarilor publici care, în exercitarea funcţiei publice, au desfăşurat activităţi de monitorizare şi control cu privire la societăţi comerciale sau alte unităţi cu scop lucrativ să acorde consultanţă de specialitate la aceste societăţi timp de trei ani după ieşirea din corpul funcţionarilor publici.

O altă incompatibilitate prevăzută de actuala lege se referă la faptul că funcţionarii publici nu pot fi mandatari ai unor persoane în ce priveşte efectuarea unor acte în legătură cu funcţia publică pe care o exercită.

Prin lege sunt de asemenea interzise raporturile ierarhice directe în cazul în care funcţionarii publici respectivi sunt soţi sau rude de gradul I, prevederi valabile şi în cazul în care şeful ierarhic are calitatea de demnitar public, fără nici o excepţie. În această situaţie, persoanele în cauză vor opta fie pentru încetarea raporturilor ierarhice

directe, fie pentru renunțarea la calitatea de demnitar. Această situație poate fi sesizată de orice persoană.

Aşa cum prevedea Legea nr. 188/1999 înainte de 21 aprilie, calitatea de funcționar public era incompatibilă cu orice altă funcție publică, cu excepția calității de cadru didactic.

Această derogare de la imposibilitatea cumulării unei funcții publice cu o altă funcție sau activitate este menținută şi de Legea nr. 161/2003, care adaugă acestei activități şi alte activități din domeniul cercetării ştiințifice şi al creației literar-artistice.

Funcționarului public i se recunoaşte în continuare dreptul de a candida pentru o funcție eligibilă sau de a fi numit într-o funcție de demnitate publică, situație în care raportul de serviciu al funcționarului public se suspendă pe perioada mandatului respectiv.

Pentru prima dată, în mod legal, este recunoscut dreptul funcționarilor publici de a fi membri ai partidelor politice legal constituite. Cu toate acestea, le este interzis să fie membri ai organelor de conducere ale partidelor politice şi să exprime sau să apere în mod public pozițiile unui partid politic, aceasta fiind de fapt şi una dintre îndatoririle funcționarilor publici care sunt datori ca în timpul exercitării atribuțiunilor de serviciu, dar şi în afara lor să se abțină de la manifestarea opțiunilor politice în scopul de a nu aduce atingere prestigiului autorității sau instituției publice din care face parte.

Prin urmare, legea nu interzice funcționarilor publici să facă politică, ci interzice doar manifestarea părerilor politice în mod public. Aşa cum prevede actuala lege, acest drept este recunoscut numai funcționarilor publici de conducere şi de execuție, nu şi acelor funcționari care fac parte din corpul înalților funcționari publici. În caz contrar, acestora li se aplică sancțiunea destituirii din funcția deținută.

În cazul în care s-a ivit un motiv legal de incompatibilitate iar funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestuia în termen de 10 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate, intervine destituirea din funcție a funcționarului respectiv, ca modalitate de încetare a raporturilor de serviciu.

Destituirea din funcția publică se dispune prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice şi se comunică funcționarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la data emiterii.

Legea nr. 161/2003 consacră de asemenea noțiunea de conflict de interese, adică acea situație în care persoana care exercită o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor ce îi revin potrivit Constituției şi altor acte normative.

Prin urmare, termenului de conflict de interese nu i se dă aceeaşi semnificație pe care i-o atribuie Legea nr. 168/1999 cu privire la soluționarea conflictelor de muncă.

Rezultă deci că noțiunea de conflict de interese, aşa cum este ea reglementată prin Legea nr. 161/2003, nu presupune o stare conflictuală intervenită între funcționarul public şi autoritatea sau instituția publică din care face parte, cu privire la interesele cu caracter economic, social sau profesional, ci o situație de incompatibilitate născută cu privire la un interes personal de natură patrimonială al funcționarului public, care ar putea să aibă consecințe nefaste asupra îndeplinirii cu profesionalism, loialitate, corectitudine şi în mod conştiincios a îndatoririlor de serviciu.

Legea 161/2003 se află aşadar în concordanță, prin finalitatea urmărită, cu H.G. nr. 667/1991[52] privind unele măsuri pentru asigurarea prestigiului social al funcționarilor publici, care prevede că prin întregul lor comportament funcționarii publici trebuie să se arate demni de considerația şi de încrederea pe care o impune poziția lor oficială şi să se abțină de la orice acte de natură să compromită prestigiul funcției pe care o dețin.

4. Conținutul raportului juridic de serviciu al funcționarului public

Ca orice raport juridic, şi conținutul raportului juridic de serviciu al funcționarului public este alcătuit din totalitatea drepturilor şi îndatoririlor consacrate legal.

În ansamblul lor, drepturile şi obligațiile constituie situația juridică legală a funcționarilor publici, fiind asigurate şi garantate de stat

[52] Publicată în Monitorul Oficial nr. 205 din 8 octombrie 1991

prin mijloace juridice de natură materială, civilă, administrativă şi chiar penală.

După cum se apreciază în mod întemeiat într-o valoroasă lucrare contemporană[12], în realitatea juridică nu există drepturi şi obligaţii independente unele de celelalte. Fiecărui drept îi corespunde o obligaţie corelativă şi fiecare obligaţie se naşte, la rândul ei, dintr-un drept.

A. Drepturile funcţionarilor publici

Funcţionarii publici, fiind cetăţeni ai statului român, vor avea drepturile şi, desigur, obligaţiile pe care Constituţia le prevede şi le garantează pentru toţi cetăţenii săi. Ei au însă şi drepturi speciale, unele dintre ele fiind comune tuturor funcţionarilor publici, altele numai anumitor categorii de funcţionari publici.

a) *Dreptul la opinie al funcţionarului public*

Primul dintre drepturile funcţionarilor publici, recunoscute de actualul statut în art. 25, este dreptul la opinie. Acest drept îşi găseşte temei şi în dispoziţiile constituţionale care reglementează dreptul tuturor cetăţenilor la liberă exprimare. În literatura de specialitate s-a precizat că acest drept al funcţionarilor publici ar trebui analizat distinct, în timpul serviciului şi în afara lui.[53]

Astfel, potrivit acestei opinii, în timpul serviciului, funcţionarul public este ţinut de obligaţia de neutralitate care îi impune să facă dovada unui minimum de loialitate faţă de Guvern. În afara serviciului, dreptul la opinie este condiţionat de respectarea obligaţiei de rezervă şi de măsură în exprimarea opiniilor sale.

În acelaşi sens, se pronunţă şi art. 8 alin. 1 din Legea nr. 7/2004, care condiţionează libertatea la opinie de respectarea demnităţii funcţiei publice şi cu promovarea intereselor autorităţii sau instituţiei publice în cadrul căreia acesta îşi desfăşoară activitatea, evitând generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

---

[52] Ioan Deleanu, *Drept constituţional şi instituţii politice*, Editura Europa Nova, Bucureşti, 1994, p. 30.

[53] A se vedea în acest sens V. Vedinaş, *Statutul funcţionarilor publici*, Editura Lumina Lex, 2000.

Cel de al doilea alineat al Legii nr. 188/1999 consacră principiul nediscriminării între funcționarii publici, pe criterii politice, de apartenență sindicală, religioase, etnice de sex, orientare sexuală, stare materială, origine socială sau orice altă natură.

Aşa cum s-a precizat, nucleul acestui principiu îl constituie egalitatea şanselor. El promovează egalitatea şanselor bărbaților şi femeilor, a persoanelor de religie ortodoxă şi a celor de religie catolică, a persoanelor de etnie română şi a celor de altă etnie la ocuparea unei funcții publice.

Lupta împotriva discriminării şi a încălcării drepturilor anumitor categorii de persoane constituie o problemă prioritară a Organizației Națiunilor Unite. Statutul funcționarilor publici identifică câteva criterii de discriminare identificate şi de Carta Națiunilor Unite (sexul, religia, etnia), apropiindu-se de Declarația universală a drepturilor omului care identifică un număr mai extins de criterii.

În mod generic, prin discriminare s-ar putea înțelege orice limitare sau excludere realizată cu scopul de a îngrădi unei persoane posibilitatea de a exercita un anumit drept sau de a nu recunoaşte egalitatea în drepturi. Definiții ale discriminării sunt cuprinse şi în convențiile internaționale care se ocupă cu diferite forme ale discriminării[54].

Nediscriminarea este un principiu care se regăseşte şi în materia dreptului muncii, atât în ceea ce îl priveşte pe salariat, cât şi în ceea ce îl priveşte pe angajator. Potrivit Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 111/1958, termenul de discriminare se referă la orice diferențiere, excludere sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, sex, religie, convingeri politice, ascendență națională sau origine socială, care au impact asupra ocupării sau exercitării unei anumite profesii.

Revenind la funcționarii publici, constatăm că primul dintre criteriile enumerate ca eventuale discriminatorii este cel politic, ceea ce întăreşte concluzia că legea nu interzice funcționarilor publici să aibă

---

[54] Astfel, art.1 din Convenţia cu privire la eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială defineşte discriminarea rasială drept „orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă întemeiată pe rasă, culoare, ascendenţă sau origine naţională sau etnică, care are ca scop sau efect limitarea sau anularea recunoaşterii, folosinţei sau exerciţiului, în condiţii de egalitate, a drepturilor şi libertăţilor fundamentale în domeniul vieţii economice, sociale, culturale, precum şi în orice alt domeniu“.

opinii politice, ci doar le impune obligația de neutralitate politică în exercitarea îndatoririlor de serviciu.

b) *Funcționarul public are dreptul de a fi informat cu privire la deciziile care se iau în aplicarea statutului şi care îl vizează în mod direct.*

În art. 26 din Legea nr. 188/1999 este reglementat dreptul funcționarului public de a fi informat cu privire la deciziile care îl vizează în mod direct, situație care dă naştere obligației instituției publice de a-l informa.

c) Dreptul la asociere sindicală

Cel de al treilea drept recunoscut funcționarilor publici este dreptul la asociere sindicală. Dreptul la asociere sindicală este garantat prin Constituția României, în art. 37 care prevede că „cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate şi alte forme de asociere", şi este dezvoltat de Legea nr. 54/2003[55] cu privire la sindicate. Acest drept este recunoscut tuturor cetățenilor salariați sau funcționari publici fără nici o deosebire. În privința funcționarilor publici, potrivit Legii nr. 188/1999, acest drept nu este recunoscut înalților funcționari publici şi funcționarilor publici de conducere şi acelor categorii de funcționari publici cărora le este interzis acest drept prin statutul lor special.

Cu toate acestea, doctrina şi legislația sunt consecvente în a susține în cazul funcționarilor publici caracterul profesional al formelor de asociere sindicală, sindicalismul politic fiind interzis.

Deşi art. 27 din Legea nr. 188/1999 recunoaşte funcționarilor publici „dreptul de a se asocia în organizații profesionale sau în alte organizații având drept scop reprezentarea intereselor proprii, promovarea pregătirii profesionale şi protejarea statutului lor", Legea nr. 54/2003 enumeră în art. 4 categoriile profesionale care nu se pot asocia în sindicate: persoanele care dețin funcții de conducere şi de demnitate publică; magistrații; personalul militar din Ministerului Apărării Naționale şi Ministerul Administrației şi Internelor, Ministerul ei Justiției, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Protecție şi Pază, Serviciu de Informații Externe şi Serviciul de Comunicații Speciale, precum şi din unitățile aflate în subordinea acestora. Rațiunea

[55] Abrogă Legea nr. 54/1991 cu privire la sindicate.

acestei interdicții constă în asigurarea funcționării normale a aparatului de stat, în îndeplinirea corespunzătoare a funcțiilor statale. *Per a contrario*, restul titularilor de funcții care nu se încadrează în categoriile avute în vedere de lege pot exercita fără nici o îngrădire dreptul al asociere sindicală.

Restrângerea exercițiului dreptului la asociere sindicală în cazul categoriilor de persoane amintite anterior trebuie însă să se încadreze în dispozițiile art. 49 din Constituția României, care prevede că „exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege şi numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea siguranței naționale, a ordinii, a sănătății, ori a drepturilor şi libertăților cetățenilor, desfăşurarea instrucției penale, prevenirea consecințelor unei calamități naturale ori ale unui sinistru deosebit de grav." Restrângerea trebuie să fie însă proporțională cu situația care a determinat-o.

Prin urmare, dreptul la asociere recunoscut funcționarului public evocă următoarele aspecte:

- dreptul de a înființa sindicate;
- dreptul de a adera la unele sindicate;
- dreptul de a exercita un anumit mandat în cadrul acestora;
- dreptul de a se asocia în alt tip de organizații profesionale sau în alte organizații având drept scop reprezentarea intereselor proprii, promovarea pregătirii profesionale şi protejarea statutului lor.

d) *Dreptul la grevă*

Constituția României recunoaşte dreptul al gravă doar salariaților. Din această perspectivă, termenul de *salariați* trebuie interpretat într-o accepțiune mult mai largă, incluzându-se aici şi funcționarii publici, interpretare dată de altfel şi de către dispozițiile Legii nr. 168/1999 cu privire la soluționarea conflictelor de muncă. Cu toate acestea, regimul grevei în cazul funcționarilor publici prezintă anumite particularități față de cel al salariaților.

Funcționarilor publici le este recunoscut dreptul la grevă, în condițiile legii, cu respectarea principiului continuității şi celerității.

Rațiunea pentru care exercitarea dreptului la grevă, în cazul funcționarilor publici, este limitată la respectarea celor două principii decurge din natura funcțiilor pe care aceştia le dețin, funcții care sunt determinate de un interes general al societății pentru satisfacerea căru-

ia complexul de atribuții ce dau conținutul funcției publice trebuie să se exercite permanent și continuu, fără intermitențe și întreruperi determinate de grevă.

Dreptul al grevă nu poate avea ca obiect decât apărarea intereselor profesionale ale funcționarilor publici.

e) *Dreptul la salariu*

Pentru munca depusă, funcționarul public are dreptul la salariu. Deși acesta nu își desfășoară activitatea în temeiul unui contract individual de muncă, totuși remunerația muncii sale poartă ca și în cazul salariatului denumirea de salariu, cu singura excepție că, așa cum am arătat anterior, acesta nu poate fi negociat ci este stabilit *ex lege.*

Pentru activitatea desfășurată funcționarii publici au dreptul la un salariu compus din:

a) salariul de bază;
b) sporul de vechime în muncă;
c) suplimentul postului;
d) suplimentul gradului.

De asemenea, funcționarii publici beneficiază de prime și alte drepturi salariale, în condițiile legii.

Salarizarea funcționarilor publici se va face în conformitate cu prevederile legii privind stabilirea sistemului unitar de salarizare pentru funcționarii publici.

Trebuie să subliniem că noile modificări ale Legii nr. 188/1999 înlătură principiul potrivit căruia se prevedea că la stabilirea salariului funcționarului public se va ține cont de necesitatea restrângerii costurilor administrației publice, recunoscându-se în sfârșit că o administrație eficientă nu poate exista fără oameni plătiți și bine motivați.

Stendhal spunea că „a plăti pe cineva cu puțin și a-i cere în schimb toată munca de fiecare zi, înseamnă ca statul să organizeze furtul și mizeria. Dar a voi ca un om căruia îi dă 1200 de franci să se devoteze țării sale înseamnă un contract și aceasta poate ispiti capacitățile."

f) *Dreptul la uniformă gratuită*

Funcționarii publici care sunt obligați să poarte uniformă în timpul serviciului au dreptul să o primească gratuit de la instituția în

cadrul căreia îşi desfăşoară activitatea. Situaţia este similară şi în cazul salariaţilor care au dreptul la echipament de protecţie potrivit legii.

g) Dreptul funcţionarilor publici de a-şi perfecţiona în mod continuu pregătirea profesională

În lucrarea sa din anul 1982[56] Mihai Oroveanu exprimă ideea valoroasă a necesităţii pregătirii funcţionarilor publici în şcoli speciale. „Ca orice specialitate, şi cea de funcţionar trebuie învăţată, deoarece diversitatea sarcinilor administraţiei solicită o formaţiune diferenţiată a personalului administrativ, în raport cu specificul fiecărei funcţiuni"[57].

Acest drept prezintă o importanţă deosebită pentru asigurarea unei activităţi administrative eficiente.

Potrivit prevederilor legale, pe toată perioada în care funcţionarii publici urmează forme de perfecţionare profesională ei beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situaţia în care acestea sunt organizate astfel:

a) la iniţiativa sau în interesul autorităţii sau instituţiei publice;

b) urmate la iniţiativa funcţionarului public, cu acordul conducătorului autorităţii sau instituţiei publice;

c) organizate de institutul Naţional de Administraţie, de centrele regionale de formare continuă pentru administraţia publică locală, în condiţiile legii, sau de alte instituţii specializate din ţară sau străinătate.

În cazul în care formarea şi perfecţionarea profesională se desfăşoară în afara localităţii unde îşi are sediul instituţia publică, funcţionarii publici vor beneficia de drepturi de delegare, în condiţiile legii.

În scopul acoperirii cheltuielilor ocazionate de programele de perfecţionare profesională, autorităţile sau instituţiile publice au obligaţia să prevadă în bugetul anual propriu sumele necesare în acest scop.

h) *Durata normală a timpului de lucru pentru funcţionarii publici este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.*

Stabilirea duratei de lucru potrivit dispoziţiilor statutare concordă cu cele constituţionale. Pentru orele lucrate peste programul de lu-

---

[56] Mihai T. Oroveanu, *Elemente de ştiinţa administraţiei de stat*, Editura Ştiinţifică şi Enciclopedică, Bucureşti, 1982.

[57] M.T. Oroveanu, *op. cit.*, p. 148-149.

cru sau în zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare, funcționarii publici de execuție au dreptul la recuperare sau la plata majorată a unui spor de 100% din salariul de bază. Numărul cu sporul de ore plătite 100% nu poate depăşi 360 într-un an.

i) *Dreptul la concediul de odihnă, la concedii medicale şi la alte concedii*

Dreptul la concediul de odihnă reprezintă o măsură de protecție a funcționarului public, acesta reprezentând perioada de timp necesară funcționarului public în scopul recuperării forței de muncă consumate în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu. Potrivit art. 33 din Legea nr. 188/1999, funcționarul public beneficiază ca şi salariatul de aceleaşi concedii, chiar dacă în mod expres textul articolului amintit face referință numai la concediile de odihnă şi la cele medicale. Prin urmare, instituția publică are obligația de a acorda funcționarului public dreptul la aceste concedii, obligație care urmează să se realizeze în condițiile legii.

Funcționarul public are dreptul, pe lângă indemnizație de concediu, la o primă egală cu salariul de bază din luna anterioară plecării în concediu, care se impozitează separat. Se conturează deci încă o deosebire între funcționarul public şi salariat, deoarece dreptul la primă al salariatului nu este reglementat exclusiv prin lege, ci se acordă numai în măsura în care el este stipulat prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă sau în situația în care angajatorul dispune de mijloacele financiare necesare.

Prin art. 34 se instituie în favoarea funcționarului public o măsură de protecție, în sensul că pe perioada concediilor de maternitate, concediilor de boală sau a celor pentru creşterea şi îngrijirea copiilor raporturile de serviciu nu pot înceta şi nici nu pot fi modificate decât din inițiativa funcționarului public. O situație similară există şi în ceea ce îi priveşte pe salariați.

După încetarea situației care a determinat suspendarea exercitării atribuțiilor de serviciu, autoritatea sau instituția publică poate dispune eliberarea sau demiterea din funcție a funcționarilor publici.

j) *Dreptul la condiții normale de muncă şi igienă*

Ca şi salariatul, funcționarul public are dreptul la condiții corespunzătoare de muncă în activitatea pe care o desfăşoară, condiții de

natură să ocrotească sănătatea şi integritatea fizică şi psihică a acestuia. Această obligație a instituției publice de a oferi funcționarului public condiții corespunzătoare de muncă poate fi dusă la îndeplinire prin două modalități:

- prin asigurarea condițiilor corespunzătoare de muncă şi igienă la locul unde aceştia îşi desfăşoară activitatea;
- în cazuri excepționale, pentru motive de sănătate, prin schimbarea locului de muncă, fie a compartimentului, fie a autorității sau instituției publice. Schimbarea locului de muncă este însă condiționată de situația ca funcționarul public să corespundă din punct de vedere profesional noului loc de muncă şi de condiția ca acesta să îşi păstreze gradul, clasa, treapta avute anterior schimbării.

Autoritățile şi instituțiile publice pot încheia anual, în condițiile legii, acorduri cu sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici care să cuprindă măsuri referitoare la constituirea şi folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă şi cu privire la sănătatea şi securitatea în muncă.

k) *Dreptul la asistență medicală, proteze şi medicamente, în condițiile legii*

Dreptul la ocrotirea sănătății îşi găseşte reglementare atât în dispozițiile naționale, cât şi în cele internaționale (Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale). În ce priveşte acest drept, recunoscut funcționarului public, Legea nr.188/1999 face trimitere la legea specială.

l) *Dreptul la protecția legii în exercitarea atribuțiilor de serviciu*

Acest drept al funcționarului public este sancționat de legislația penală prin încriminarea unor fapte calificate de lege ca fiind infracțiuni, ca de exemplu infracțiunea de ultraj, de ofensă adusă autorității. În calitate de detentori ai autorității publice, funcționarii publici sunt protejați împotriva abuzurilor care s-ar putea produce cu privire la ei şi care le-ar putea vătăma demnitatea. Pentru garantarea acestui drept, autoritatea sau instituția publică va solicita sprijinul organelor abilitate, potrivit legii.

m) *Dreptul membrilor familiei funcționarului public la pensie de urmaş în cazul decesului acestuia din urmă*

Pe lângă celelalte pensii la care funcționarul public are dreptul (pensie pentru limită de vârstă, pensie anticipată, pensie anticipată parțială, pensie de invaliditate), în situația îndeplinirii condițiilor legale, în cazul decesului funcționarului public, membrii familiei acestuia au dreptul şi la pensie de urmaş, în condițiile prevăzute în art. 65-75 din Legea nr. 19/2000[58] privind sistemul public de pensii şi alte drepturi la asigurările sociale.

n) *Dreptul funcționarului public de a fi despăgubit în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii atribuțiilor, din culpa autorității sau instituției publice*

Potrivit art. 40, răspunderea patrimonială a autorității sau instituției publice poate fi antrenată numai în situația în care sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

1. funcționarul public a suferit un prejudiciu material;
2. prejudiciul a fost produs din culpa autorității sau instituției publice;
3. prejudiciul să se fi produs în timpul îndeplinirii îndatoririlor de serviciu;
4. existența raportului de cauzalitate între fapta ilicită a autorității sau instituției publice şi rezultatul dăunător.

Dispoziții similare se regăsesc şi în Legea nr. 53/2003 în ceea ce îi priveşte pe salariații care au suferit din culpa unității, în exercitarea atribuțiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul, un prejudiciu material.

B. Îndatoririle funcționarilor publici

Îndatoririle care revin funcționarilor publici, ca şi drepturile lor, sunt unele dintre ele specifice lor, altele sunt comune cu ale celorlalți salariați, care îşi desfăşoară activitatea pe baza contractului individual de muncă. Statutul funcționarilor publici reglementează aceste îndatoriri încercând să constituie un cadru general în materie, prevederi care sunt aplicabile doar acelor funcționari publici prevăzuți în legea-cadru.

a) *Funcționarii publici au obligația să îşi îndeplinească cu profesionalism, imparțialitate şi în conformitate cu legea îndatoririle de*

[58] Publicată în M.O. nr. 140 din 1 aprilie 2000, modificată.

serviciu şi să se abţină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului corpului funcţionarilor publici.

Identificăm în textul art. 42 două obligaţii ale funcţionarului public: o obligaţie de a face, adică de a îndeplini cu profesionalism, loialitate, corectitudine şi în mod conştiincios îndatoririle de serviciu şi o obligaţie de a nu face, adică de a se abţine de la orice faptă care ar putea să aducă prejudicii autorităţii sau instituţiei publice în care îşi desfăşoară activitatea. În ce ne priveşte, considerăm că obligaţia de a nu face trebuie să privească atât comportamentul profesional, cât şi cel privat al funcţionarului public, lucru confirmat de altfel şi de art. 42 alin. 3 care face referire atât la conduita profesională cât şi la cea civică a funcţionarului public.

În ce priveşte prejudiciile pe care funcţionarul public le poate aduce persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului corpului funcţionarilor publici, legiuitorul nu distinge cu privire la natura acestora, de unde tragem concluzia că poate fi vorba şi de prejudicii materiale şi de prejudicii morale, de natură să afecteze imaginea şi prestigiul persoanelor enumerate de lege.

b) *Îndatorirea de a se abţine, în exercitarea atribuţiilor ce le revin, de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor şi preferinţelor politice, să nu favorizeze vreun partid politic şi să nu participe la activităţi politice în timpul programului de lucru*

Legea nu interzice funcţionarilor publici să aibă anumite afinităţi sau opinii politice, însă interzice în mod expres exprimarea acestor convingeri în timpul exercitării atribuţiilor ce le revin. *Per a contrario*, rezultă că în restul timpului funcţionarului public nu îi revine această obligaţie. Cu toate acestea, funcţionarul public este ţinut de obligaţia de rezervă în exercitarea unor astfel de opinii, chiar dacă nu se află în exerciţiul atribuţiunilor sale de serviciu.

De asemenea, potrivit art. 10 din Legea nr. 7/2004, în exercitarea atribuţiilor care le revin, funcţionarilor publici le este interzis:

a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;

b) să furnizeze sprijin logistic candidaţilor la funcţii de demnitate publică;

c) să colaboreze, în afara relațiilor de serviciu, cu persoanele fizice sau juridice care fac donații ori sponsorizări partidelor politice;

d) să afişeze, în cadrul autorităților sau instituțiilor publice însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

c) *Funcționarii publici răspund, potrivit legii, de îndeplinirea atribuțiilor ce le revin din funcția publică pe care o dețin, precum şi de atribuțiile ce le sunt delegate. Funcționarul public este obligat să se conformeze dispozițiilor date de funcționarii publici cu funcții de conducere cărora le sunt subordonați direct, cu excepția cazurilor în care apreciază că aceste dispoziții sunt ilegale. În asemenea cazuri, funcționarul public are obligația să motiveze în scris refuzul îndeplinirii dispoziției primite. Dacă funcționarul public care a dat dispoziția stăruie în executarea ei, va trebui să o formuleze în scris. În această situație, dispoziția va fi executată de către cel care a primit-o.*

Distingem astfel, din modul în care a fost redactat textul legal, pe de o parte obligația funcționarului public de a-şi îndeplini sarcinile de serviciu (atât cele proprii funcției pe care o deține, cât şi acele atribuțiuni care i-au fost delegate de superiorii ierarhici), iar pe de altă parte obligația de supunere a funcționarului public față de dispozițiile date de către superiorii săi, obligație care însă nu mai subzistă în situația în care funcționarul public apreciază dispoziția superiorului său ierarhic ca fiind nelegală. Aşa cum apreciam anterior, este vorba despre o subordonare juridică parțială a funcționarului public față de şeful său direct.

Refuzul funcționarului public de a executa o dispoziție ilegală dată de şeful ierarhic este condiționat de motivarea în scris a acestuia. Dacă cel care a emis dispoziția insistă în executarea ei, atunci la rândul său va fi obligat să formuleze tot în scris dispoziția respectivă. În caz contrar, funcționarul public subordonat nu este obligat să ducă la îndeplinire dispoziția respectivă.

Legea nr. 188/1999 nu face nici o referire cu privire la persoana care va răspunde în cazul în care s-a executat o dispoziție contrară legii. Prin urmare, o asemenea răspundere va fi antrenată în exclusivitate cu privire la şeful ierarhic care a emis dispoziția contrară legii şi în acelaşi timp a insistat în executarea ei.

Această situaţie nu este similară, aşa cum am arătat anterior, salariatului căruia îi revine obligaţia de a îndeplini toate ordinele sau dispoziţiile conducerii unităţii, chiar dacă sub aspectul oportunităţii sau eficienţei lor ele nu reprezintă soluţia cea mai bună. Refuzul îndeplinirii acestor dispoziţii are semnificaţia încălcării îndatoririlor contractuale, putând avea chiar consecinţa desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă.

d) *Funcţionarii publici au îndatorirea să păstreze secretul de stat şi secretul de serviciu, precum şi confidenţialitatea în legătură cu faptele, informaţiile şi documentele de care iau cunoştinţă în exercitarea funcţiei publice, în condiţiile legii, cu excepţia informaţiilor de interes public*[59].

Prin secret de serviciu se înţeleg toate actele şi faptele prevăzute expres de o normă generală sau cu caracter intern, a cărei încălcare atrage sancţiuni penale sau disciplinare[60].

Astfel, în art. 252 din Codul penal este prevăzută infracţiunea de neglijenţă în păstrarea secretului de stat.

Obligaţia de confidenţialitate se referă la păstrarea de către funcţionarul public a secretului cu privire la actele sau faptele de care ia cunoştinţă în exercitarea atribuţiilor de serviciu. Această obligaţie incumbă şi salariatului, fiind legiferată pentru prima dată prin Legea nr. 53/2003.

În cazul funcţionarului public, această obligaţie prezintă şi o excepţie, şi anume: informaţiile de interes public care trebuie aduse în mod obligatoriu la cunoştinţa cetăţenilor colectivităţilor respective realizându-se astfel principiul transparenţei.

e) *Obligaţia de dezinteresare a funcţionarilor publici şi obligaţia de a-şi declara averea*

Obligaţia de dezinteresare a funcţionarilor publici constă în îndatorirea acestora de a nu solicita sau accepta, în mod direct sau indi-

---

[59] Clasificarea unor date şi documente ca fiind „secret de stat“, „secret de serviciu“, sau caracter „confidenţial“ trebuie să rezulte din prevederile exprese ale legii sau eventual, în cazul celor din urmă din regulamentele de organizare şi funcţionare ale autorităţilor şi instituţiilor publice în cauză, pentru a se elimina eventualele interpretări subiective în această materie şi a se delimita cu mai multă rigoare juridică limitele obligaţiei funcţionarilor publici.

[60] V. Vedinaş, *op. cit.*, p. 161

rect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor publice, daruri sau alte avantaje (art. 46 alin. 1).

Codul penal sancționează infracțiunea luării de mită în art. 254, infracțiune care constă în pretinderea, primirea sau acceptarea promisiunii unor astfel de foloase (daruri sau alte avantaje) şi faptul de a nu respinge astfel de foloase.

Obligația de declarare a averii revine tuturor funcționarilor publici, potrivit legii, atât la numirea în funcție, cât şi la încetarea raportului juridic de funcție publică, scopul acesteia fiind acela de a preîntâmpina eventualele intenții ale funcționarilor publici de a se folosi de prerogativele funcției lor pentru a obține avantaje materiale deosebite. Declarația de avere se actualizează anual.

f) *Îndatorirea de a rezolva lucrările repartizate de către conducătorul compartimentului în care funcționează*

Această îndatorire este de fapt prima îndatorire a funcționarilor publici în ordinea îndatoririlor de serviciu. De asemenea lor le revine obligația de a nu primi direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor ori de a interveni pentru soluționarea acestora. În acest sens, V. Vedinaş consideră că prin această reglementare legiuitorul a dorit practic să elimine traficul de influență la care ar putea fi tentați funcționarii de execuție, şi care nu ar putea viza decât lucrări care le sunt repartizate altor funcționari de execuție.

g) *Îndatorirea de perfecționare a pregătirii profesionale*

Perfecționarea pregătirii profesionale reprezintă un drept cât şi o obligație a funcționarilor publici, cât şi a salariaților. În cazul salariaților, lipsa interesului pentru perfecționarea pregătirii profesionale poate avea la un moment dat consecința necorespunderii profesionale cu efectul desfacerii contractului individual de muncă în conformitate cu art. 61 lit. d) din Codul Muncii.

Revenind la funcționarii publici, trebuie să facem precizarea că această obligație incumbă tuturor funcționarilor publici, nu doar celor de execuție. Perfecționarea pregătirii profesionale poate fi realizată fie în cadrul autorității sau instituției publice, fie în afara acestora prin participarea la cursuri organizate în acest scop.

Funcționarilor publici care urmează aceste cursuri le revin atât drepturi, cât şi obligații. Astfel, în cazul în care cursurile de perfecțio-

nare sunt organizate într-o altă localitate decât cea de domiciliu, funcționarii publici beneficiază de drepturile de delegare acordate potrivit legii.

În cazul în care funcționarul public urmează o durată de perfecționare mai mare de trei luni şi primeşte pe această perioadă drepturile salariale corespunzătoare, îi revine obligația de a formula în scris un angajament potrivit căruia se obligă să lucreze pentru o perioadă de cel puțin 5 ani în cadrul autorității sau instituției publice respective. În cazul în care funcționarul public nu îşi respectă această obligație, el va fi ținut să restituie autorității publice contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, calculate în condițiile legii. Dacă raportul juridic de funcție publică încetează din motive care nu sunt imputabile funcționarilor publici, atunci aceştia nu vor mai fi obligați să despăgubească autoritatea sau instituția publică.

Aceeaşi situație o regăsim şi în ceea ce îl priveşte pe salariat. În cazul acestuia, el poate fi obligat de către angajator să semneze un act adițional la contractul individual de muncă, prin care se obligă ca pe o anumită perioadă de timp să presteze muncă în cadrul unității care a suportat contravaloarea cursurilor de perfecționare a pregătirii profesionale. Nerespectarea acestei obligații de către salariat atrage răspunderea sa.

Rezultatele obținute în cadrul cursurilor de perfecționare reprezintă criterii care sunt avute în vedere la evaluarea anuală a activității funcționarilor publici.

h) Funcționarii publici au obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese şi al incompatibilităților, stabilite potrivit legii.

În situația în care se iveşte un motiv legal de incompatibilitate, iar funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestuia într-un termen de 10 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate, acesta va fi destituit din funcția publică.

CONDIȚII DE ACCES ÎNTR-O FUNCȚIE PUBLICĂ

Izvorul condițiilor de acces în funcțiile publice îl constituie Constituția României, care consacră principiile generale, cât şi Statutul funcționarilor publici, adică legea-cadru care le dezvoltă.

Prin legiferarea condițiilor de acces într-o funcție publică, legiuitorul a urmărit fie satisfacerea unor scopuri politice (ca în cazul condiției cu privire la ocuparea unei funcții publice doar de către persoane care au exclusiv cetățenie română), fie satisfacerea unor cerințe de ordin administrativ, de natură să înlăture riscul neîndeplinirii în condiții de eficiență şi oportunitate a atribuțiilor de serviciu (ca în cazul condiției cu privire la domiciliul în țară sau condiția studiilor de specialitate), fie îndeplinirea unor împrejurări de natură a asigura prestigiul funcției publice (ca în cazul condiției potrivit căreia persoana care ocupă o funcție publică să nu fi fost condamnată pentru săvârşirea unor infracțiuni prevăzute de legea-cadru, să nu fi fost destituită din funcția publică în ultimii 7 ani şi să nu fi desfăşurat activitate de poliție politică).

Aceste condiții se pot clasifica în două mari categorii:

- condiții generale, care vizează toate funcțiile şi demnitățile publice şi al căror izvor se regăseşte în Constituție şi în legea-cadru;
- condiții speciale, care vizează anumite categorii de funcționari publici, al căror izvor se regăseşte în statutele speciale.

Condiții de acces prevăzute de Legea 188/1999

a) *Condiția cetățeniei române şi domiciliul în România*

Prima condiție reglementată de legea-cadru este cea cu privire la cetățenia română şi domiciliul în țară. Această condiție îşi găseşte izvor atât în dispozițiile legale, cât şi în cele constituționale. Astfel, art. 16 din Constituția României prevede că „funcțiile şi demnitățile

publice, civile sau militare pot fi ocupate doar de persoane care au exclusiv cetăţenie română şi domiciliul în ţară.“

Prin urmare, această condiţie de acces vizează atât funcţiile, cât şi demnităţile publice, indiferent dacă sunt civile sau militare. Din textul de lege se trage de asemenea concluzia potrivit căreia o funcţie publică nu poate fi ocupată de persoane care nu au cetăţenie română sau care au dublă cetăţenie. Raţiunea reglementării acestei condiţii este aceea că un funcţionar sau demnitar public trebuie să-şi îndeplinească atribuţiile care îi revin cu devotament şi să slujească cu credinţă, să fie fidel statului căruia îi aparţine.

Per a contrario, dacă s-ar admite că o funcţie publică poate fi ocupată de o persoană care nu are cetăţenie română sau care are şi altă cetăţenie decât cea română, s-ar ajunge la un cumul de fidelitate, ceea ce este inadmisibil atât etic, cât şi juridic.

Verginia Vedinaş susţine că dispoziţiile constituţionale ar fi trebuit să facă referire nu doar la funcţiile şi demnităţile publice, ci şi la funcţiile cu caracter tehnic, medical, din învăţământ. În ce ne priveşte, considerăm că o asemenea reglementare nu se impune având în vedere că activitatea desfăşurată de către aceste persoane în cadrul acestor domenii de activitate nu prezintă particularităţile activităţii desfăşurate de funcţionarii sau demnitarii publici. Mai mult de atât, prin statutele proprii sunt prevăzute restricţiile cu privire la exercitarea acestor profesii de către acele persoane care nu au cetăţenie română. Este cazul, spre exemplu, al persoanelor cu cetăţenie străină care pot fi încadrate în învăţământul superior numai în calitate de personal didactic asociat şi numai în temeiul contractului individual de muncă încheiat pe perioadă determinată.

Condiţia cu privire la cetăţenia română este prevăzută de actualul statut cumulativ cu cea a domiciliului în ţară.

Prin noţiunea „domiciliază“ trebuie să se înţeleagă „locuirea stabilă, neîntreruptă şi efectivă într-un anumit loc.“[61]

Scopul acestei condiţii este acela de a înlătura efectele negative pe care le-ar produce navetismul în funcţia publică, şi anume: diminuarea capacităţii de muncă a funcţionarului public, a eficienţei activităţii desfăşurate de acesta sau eliminarea riscurilor cu privire la

[61] Art. 13 din Decretul nr. 31/1954

imposibilitatea acestuia de a se afla la serviciu atunci când este necesar, chiar şi peste orele de program.

b) *Condiția cunoaşterii limbii române scris şi vorbit*

În scopul aducerii la bună îndeplinire a atribuțiilor de serviciu este necesar ca funcționarii publici care îşi desfăşoară activitate în cadrul diferitelor organe publice să cunoască limba română (limba oficială a țării) scris şi vorbit.

c) *Condiția împlinirii vârstei de 18 ani*

Această condiție ar fi putut fi tratată de legiuitor cumulativ cu condiția capacității de exercițiu, pentru că este posibil ca o persoană să fi atins vârsta majoratului dar să nu aibă deplina capacitate de exercițiu (persoanele care sunt puse sub interdicție judecătorească).

Aşa cum am precizat anterior, această condiție deosebeşte net funcționarul public de salariat.

Este bine cunoscut faptul că în dreptul muncii o persoană dobândeşte capacitate de a încheia un contract de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani, potrivit art. 13 din Codul Muncii, şi în anumite condiții la vârsta de 15 ani.

Pentru ca o persoană să dobândească calitatea de funcționar public trebuie să aibă capacitatea deplină de exercițiu, adică vârsta de 18 ani împliniți (art. 6, lit. c din Legea nr. 188/1999). Există, evident, ca şi în cazul salariaților o capacitate specială, potrivit căreia anumite funcții publice nu pot fi ocupate decât de persoane care au depăşit vârsta majoratului, vârstă impusă prin dispozițiile legale. Este exclusă ocuparea unor funcții publice de către o persoană care nu are capacitatea deplină de exercițiu.

Prin urmare, ceea ce în dreptul muncii reprezintă regula, în cazul funcționarului public este inadmisibil.

d) *Condiția capacității depline de exercițiu*

Legea nr. 188/1999 reglementează separat de condiția unei vârste minime de 18 ani, condiția capacității depline de exercițiu. Este firesc, având în vedere că în anumite cazuri, deşi îndeplinită condiția reglementată în art. 50 lit. d), este posibil ca persoana să nu aibă capacitate de exercițiu.

e) Condiția unei stări de sănătate corespunzătoare funcției publice pentru care candidează, atestată pe bază de certificat medical de specialitate

O condiție esențială pentru naşterea raportului juridic de funcție publică este aceea a stării de sănătate care să permită funcționarului public desfăşurarea în bune condiții a sarcinilor de serviciu. Potrivit dispozițiilor Codului Muncii, controlul medical reprezintă o condiție obligatorie şi în cazul salariaților, atât în momentul încheierii contractului individual de muncă, cât şi pe parcursul modificării acestuia[62]. Lipsa examenului medical obligatoriu atrage nulitatea contractului de muncă.

e) *Condiția studiilor prevăzute de lege pentru funcția publică*

Considerăm că în ce priveşte această condiție, legiuitorul ar fi trebuit să se ralieze opiniilor exprimate în literatura de specialitate, iar această condiție să se regăsească sub sintagma „studii de specialitate", iar nu studii prevăzute de lege.

În considerarea a ceea ce reprezintă administrația publică într-un stat, în prezent, în România există o preocupare deosebită pentru formarea şi perfecționarea funcționarilor publici, prin organizarea de studii de specialitate în cadrul învățământului universitar dar şi postuniversitar.

f) *Condiția ca persoana respectivă să nu fi fost condamnată pentru săvârşirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului*

---

[62] Potrivit art. 28 din Codul muncii: Certificatul medical este obligatoriu şi în următoarele situaţii: a) la reînceperea activităţii după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali şi de un an, în celelalte situaţii; b) în cazul detaşării sau trecerii în alt loc de muncă sau în altă activitate; c) la începerea misiunii, în cazul salariaţilor încadraţi cu contract de muncă temporară; d) în cazul ucenicilor, practicanţilor, elevilor şi studenţilor, în situaţia în care urmează să fie instruiţi pe meserii şi profesiuni, precum şi în situaţia schimbării meseriei pe parcursul instruirii; e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiţii de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii şi Familiei; f) periodic, în cazul celor care desfăşoară activităţi cu risc de transmitere a unor boli şi care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalaţiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivităţi de copii, în unităţi sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii şi Familiei; g) periodic, în cazul celor care lucrează în unităţi fără factori de risc, prin examene medicale diferenţiate în funcţie de vârstă, sex şi stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

sau contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârşite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea

Înainte de modificarea sa, Legea nr. 188/1999 nu făcea referire expresă la acele infracțiuni care ar face incompatibilă o persoană cu exercitarea unei funcții publice.

În literatura de specialitate s-a arătat că ar trebui să se facă distincție între condiția subiectivă a unei moralități ireproşabile şi condiția obiectivă a lipsei antecedentelor penale care să-l facă incompatibil cu funcția pe care urmează să o îndeplinească, deoarece ar fi neconstituțional să se impună viitorului funcționar public lipsa oricărui antecedent penal, ci doar a acelor antecedente care l-ar face incompatibil cu funcția pe care urma să o exercite.[63]

Potrivit Legii nr. 78/2000, sunt infracțiuni de corupție infracțiunile prevăzute la art. 254-257 din Codul penal[64], precum şi infracțiunile prevăzute în legi speciale[65], ca modalități specifice ale infracțiunilor prevăzute la art. 254-257 din Codul penal, în funcție de calitatea per-

---

[63] V. Vedinaş, *op. cit.*, p. 114.

[64] Art. 254 din Codul penal reglementează infracţiunea de luare de mită, care constă în fapta funcţionarului care, direct sau indirect, pretinde ori primeşte bani sau alte foloase care nu i se cuvin, ori acceptă promisiunea unor astfel de foloase sau nu o respinge, în scopul de a îndeplini, ori a întârzia îndeplinirea unui act privitor la îndatoririle sale de serviciu, sau în scopul de a face un act contrar acestor îndatoriri; art. 255 din Codul penal reglementează infracţiunea de dare de mită, care constă în oferirea sau dare de bani ori alte foloase în scopul de a îndeplini, ori a întârzia îndeplinirea unui act; art. 256 din Codul penal reglementează infracţiunea de primire de foloase necuvenite care constă în primirea de către un funcţionar, direct sau indirect, de bani ori alte foloase, după ce a îndeplinit un act în virtutea funcţiei sale şi la care era obligat în temeiul acesteia; iar art. 257 reglementează infracţiunea de trafic de influenţă, care constă în primirea de bani ori alte foloase, ori acceptarea de promisiuni, de daruri, direct sau indirect, pentru sine ori pentru altul. Săvârşită de către o persoană care are influenţă sau lasă să se creadă că are influenţă asupra unui funcţionar, pentru a-l determina să facă ori să nu facă un act ce intră în atribuţiile sale de serviciu.

[65] De exemplu, legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei, publicată în MO nr. 279 din 21 aprilie 2003

soanelor care săvârşesc sau faţă de care se săvârşesc faptele ori în raport cu sectoarele de activitate unde acestea se comit.

g) *Condiţia ca persoana în cauză să nu fi fost destituită dintr-o funcţie publică în ultimii 7 ani*

h) Condiţia să nu fi desfăşurat activitate de poliţie politică

Ocuparea oricărei funcţii publice se face prin promovare, transfer, redistribuire şi concurs.

Examenul sau concursul, după caz, reprezintă atât condiţii de acces într-o funcţie publică, cât şi modalităţi de recrutare. Examenul se susţine în cazul în care pe funcţia vacantă se prezintă un singur candidat, iar concursul în situaţia în care se prezintă mai mulţi candidaţi.

Principiile care stau la baza exercitării funcţiei publice

a) Legalitate, imparţialitate şi obiectivitate;
b) Transparenţă;
c) Eficienţă şi eficacitate;
d) Responsabilitate în conformitate cu prevederile legale;
e) Orientare către cetăţean;
f) Stabilitate în exercitarea funcţiei publice;
g) Subordonare ierarhică.

MODALITĂȚI DE RECRUTARE ÎNTR-O FUNCȚIE PUBLICĂ

Prin Constituție sunt reglementate două modalități de recrutare într-o funcție publică: numirea şi alegerea. Statutul funcționarilor publici nu prevede decât o singură modalitate de recrutare şi anume numirea.

Numirea în funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici se face de către:

- Guvern (în cazul secretarului general al Guvernului şi secretarului general adjunct al Guvernului şi în cazul funcției de prefect);
- Primul-ministru (în cazul consilierului de stat, secretarului general şi secretarului general adjunct din ministere şi alte organe de specialitate ale administrației publice centrale şi în cazul funcției de subprefect);
- Ministrul Administrației şi Internelor (în cazul secretarului general al Prefecturii, secretarului general al județului şi al municipiului Bucureşti);
- Ministrul sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice (în cazul directorului general din cadrul ministerelor şi al celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale).

Pentru numirea în funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici se constituie o comisie de concurs, formată din 5 personalități, recunoscute ca specialişti în administrația publică, numite prin decizie a primului-ministru, la propunerea ministrului Administrației şi Internelor.

Numirea în funcțiile publice pentru care se organizează concurs în condițiile art. 51, alin. 2 lit. b) şi d) se face prin actul administrativ emis de către conducătorii autorităților sau instituțiilor publice din administrația publică centrală şi locală, la propunerea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, iar în cazul art. 51, alin. 2 lit. c) se face

prin actul administrativ emis de către conducătorii autorităților sau instituțiilor publice din administrația publică centrală sau locală.

În autoritățile publice, instituțiile publice sau în unitățile bugetare ocuparea unei funcții publice nu se poate face decât prin susținerea unui examen, sau, după caz, a unui concurs. Spre deosebire de funcționarii publici, angajarea prin concurs sau examen a salariaților nu este o regulă reglementată expres prin dispozițiile legale. Evident, angajatorul (persoană fizică sau juridică) nu poate să angajeze persoane care nu îndeplinesc anumite condiții cerute de lege sau de specificitatea postului pe care urmează să fie încadrate. În caz contrar, contractul individual de muncă respectiv ar fi lovit de nulitate absolută.

Persoana care tinde să ocupe o funcție publică trebuie la rândul său să îndeplinească anumite condiții, prealabile susținerii examenului sau concursului, reglementate expres prin art. 50 din Legea nr. 188/1999.

Concursul reprezintă una dintre modalitățile de recrutare într-o funcție publică. Potrivit art. 51 alin. 1, ocuparea unei funcții publice se poate face şi prin promovare, transfer şi redistribuire.

Concursul se organizează în cazul în care pentru ocuparea unei funcții publice vacante candidează mai multe persoane care întrunesc condițiile prevăzute de lege în acest scop, iar examenul în situația în care pentru ocuparea unei funcții publice se prezintă la concurs un singur candidat.

Deosebim mai multe tipuri de concursuri, în funcție de natura funcției vacante:

- concursul care îmbracă toate cele trei forme de verificare: verificare scrisă, verificare orală şi probă practică (ca în cazul preparatorilor şi asistenților din învățământul universitar);
- concursul care îmbracă doar forma scrisă şi orală;
- concursul de dosare.

Procedura de desfăşurare a concursului parcurge mai multe etape:

- existența unei funcții vacante şi declararea oficială a acestei vacanțe prin publicare în Monitorul Oficial sau în ziare de largă circulație;
- etapa înscrierii candidaților la concurs;
- constituirea comisiei care îl va verifica pe fiecare dintre aceşti candidați;

- desfăşurarea concursului;
- stabilirea rezultatelor finale ale concursului;
- publicarea rezultatelor concursului;
- numirea în funcţie a candidatului care a obţinut cel mai bun rezultat.

Concursul are la bază principiul competiţiei deschise, transparenţei, meritelor profesionale şi competenţei, precum şi cel al egalităţii accesului la funcţiile publice pentru fiecare cetăţean care îndeplineşte condiţiile legale. Condiţiile de desfăşurare a concursului vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, partea a III-a, cu cel puţin 30 de zile înainte de data desfăşurării concursului.

Am putea să identificăm următoarele trăsături cu privire la regimul juridic al concursului:

- concursul este organizat doar de către instituţia publică sau autoritatea publică interesată;
- concursul se poate organiza numai în situaţia în care în organigrama instituţiilor sau autorităţilor publice respective există funcţii publice vacante;
- rezultatele concursului pot fi contestate de către persoana interesată la instanţele de contencios administrativ. Din acest punct de vedere, funcţionarul public se deosebeşte de salariat, care nu poate contesta decât procedura de organizare a concursului, nu şi rezultatele acestuia;
- obligativitatea publicării posturilor vacante şi a condiţiilor de desfăşurare a acestuia, în termen de 30 de zile.[66]

Funcţionarii publici care au câştigat concursul sau au promovat examenul dobândesc statut de funcţionar public debutant. De la această regulă există o singură excepţie, în cazul persoanelor care revin în corpul funcţionarilor publici după părăsirea acestuia pentru motive care nu le sunt imputabile şi care vor fi încadrate în gradul, clasa, treapta dobândite anterior.

Perioada de funcţionar public debutant este de 6 luni pentru funcţionarii din clasa a III a, 8 luni pentru cei din clasa a II a şi 12 luni pentru cei din clasa I.

---

[66] Art. 49, alin. 3 din Legea nr. 188/1999

Funcționarul definitiv este acel funcționar care a parcurs perioada de stagiu prevăzută de lege şi a avut loc definitivarea lui pe post.

Prin urmare, funcționarii publici care au câştigat concursul sau au promovat examenul au statutul de funcționar public debutant, din momentul emiterii deciziei de numire în funcție până în momentul terminării perioadei de stagiu.

Perioada de stagiu are ca obiectiv confirmarea aptitudinilor profesionale în îndeplinirea atribuțiilor şi responsabilităților care alcătuiesc conținutul unei funcții publice, indiferent de nivelul la care aceasta se exercită; formarea lor practică; cunoaşterea specificului administrației publice şi evident a exigențelor acesteia.

Şi în cazul salariaților este prevăzută prin Legea nr. 53/2003[67] o perioadă de probă necesară pentru verificarea aptitudinilor acestuia, perioadă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție şi de 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere. Pe durata perioadei de probă, salariatul se bucură de toate drepturile şi are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii.

Şi funcționarii publici se bucură de vechime în funcție publică, pe toată perioada de stagiu.

După terminarea perioadei de stagiu, funcționarul public se poate afla în una dintre următoarele situații:

- în cazul în care funcționarul public face dovada că perioada de stagiu şi-a atins scopul, el va fi numit ca funcționar public definitiv, în clasa corespunzătoare studiilor absolvite, în gradul profesional asistent;
- în cazul în care funcționarul public nu face dovada că perioada de stagiu şi-a atins scopul, el va fi eliberat din funcția publică.

Funcționarul public definitiv depune jurământul de credință reglementat prin dispozițiile constituționale sau statutare în fața conducătorului autorității sau instituției publice şi în prezența a doi martori, dintre care unul este conducătorul compartimentului în care sete numit, iar celălalt un alt funcționar public din cadrul aceleiaşi autorități sau instituții publice.

---

[67] Art. 31 din Codul muncii

Aşa cum s-a exprimat în literatura de specialitate „ jurământul apare ca o condiție pentru îndeplinirea unei funcții publice, care consacră obligația celor care îndeplinesc o funcție publică şi a militarilor ca realizarea atribuțiilor ce le revin să fie expresia fidelității lor față de România."[68]

Refuzul depunerii jurământului atrage revocarea deciziei administrative de numire în funcție. Din această prevedere legală se trage concluzia că statutul de funcționar public se dobândeşte la data emiterii deciziei de numire în funcție, dar se exercită de la data depunerii jurământului de credință.

Prestarea jurământului deosebeşte total statutul funcționarului public de cel al salariatului.

[68] M. Constantinescu, A. Iorgovan, *Constituția comentată şi adnotată*, Regia Autonomă Monitorul Oficial,1992, p. 121

EVALUAREA ACTIVITĂȚII FUNCȚIONARILOR PUBLICI CARIERA FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Scopul evaluării activității funcționarilor publici este pe de o parte acela ca autoritatea sau instituția publică în care funcționarul public își desfăşoară activitatea să ia cunoştință de nivelul de pregătire şi de performanțele acestuia, iar pe de altă parte ca în funcție de aceste performanțe să se acorde şi drepturile salariale cuvenite funcționarilor publici.

Din acest ultim punct de vedere, Legea nr. 188/1999 recunoaşte în art. 55 „dreptul funcționarului public de a promova şi de a avansa în gradele de salarizare".

Promovarea presupune însă, în mod necesar, existența unei funcții publice superioare vacante şi ocuparea acesteia prin concurs sau examen. Condițiile necesare pentru ocuparea unei astfel de funcții publice sunt stabilite prin lege.

Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se face anual. La finele acestei evaluări efectuate de către o comisie compusă din cinci personalități, recunoscute ca specialişti în administrația publică, evaluarea poate avea următoarele efecte:

a) avansarea în gradele de salarizare;
b) retrogradarea în gradele de salarizare;
c) promovarea într-o funcție publică superioară;
d) eliberarea din funcția publică;
e) stabilirea cerințelor de formare profesională a funcționarilor publici.

Metodologia de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se aprobă prin hotărâre a Guvernului,

la propunerea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, după consultarea organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici, reprezentative la nivel național.

Dosarul profesional al funcționarului public

Documentele privind evaluarea anuală a activităților funcționarilor publici, avansările în trepte, clase, grade sau categorii sunt cuprinse în dosarul profesional al funcționarului public.

Dosarul profesional al funcționarului public mai cuprinde: documentul de numire în funcție, documentul de atestare a studiilor şi cel privind depunerea jurământului; sancțiunile disciplinare ce i-au fost aplicate, ordonate cronologic şi fără discontinuități.

În dosarul profesional al funcționarului public nu vor fi introduse documente care fac referire la activitățile sau la opiniile sale politice, sindicale, religioase sau de orice altă natură.

Funcționarului public i se vor elibera, la cerere, copii de pe actele existente în dosarul său profesional. Este instituită aşadar regula comunicării dosarului profesional, care este specifică funcționarului public, ea fiind prevăzută atât în legislația noastră, cât şi în cea comunitară.

V. Vedinaş[69] susține de asemenea necesitate reglementării prin dispozițiile legale şi a altor principii ale regimului juridic al dosarului profesional al funcționarului public, care sunt prevăzute în legislația comunitară:

- Confidențialitatea dosarului profesional;
- Dreptul de a lua cunoştință de piesele dosarului chiar şi după încetarea funcției publice;
- Regula comunicării pieselor de la dosar înainte de a fi înregistrate în dosarul profesional, în caz contrar fiind imposibilă înregistrarea lor.

În cazul salariaților, toate aceste date cu privire la avansări, sancțiunile disciplinare, majorările salariale sunt înscrise în carnetul de muncă al salariatului.

---

[69] V. Vedinaş, *Statutul funcționarilor publici*, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2000

Planul individual de carieră al funcţionarului public[70]

Planificarea carierelor trezeşte un interes deosebit în orice organizaţie. Fără îndoială, în organizaţiile publice este, în mod special, un factor-cheie, dată fiind necesitatea garantării profesionalismului, meritul şi neutralitatea funcţionarilor publici.

Organizaţiile publice ar trebui să asigure ca funcţionarii săi, în mediul organizaţional, să aibă posibilitatea să-şi dezvolte competenţele şi să-şi satisfacă ambiţiile profesionale. Dar pentru a face să coincidă aşteptările organizaţiei cu aşteptările individuale este necesar să se îndeplinească un obiectiv dinainte stabilit: este imperios necesar să se dispună de o politică globală de personal astfel încât carierele profesionale să fie definite şi gestionate sub semnul unei strategii şi a unei politici de resurse umane care pot răspunde unei concepţii sistematice şi mutualmente acceptate.

Aşadar, planificarea carierei administrative este astăzi o chestiune care nu admite întârziere. Lipsa de interes manifestată în ce priveşte planificarea carierei administrative, generează:

- abandonarea muncii în administraţie de către persoanele de valoare;
- absenţa informaţiilor cu privire la personalul propriu;
- o carenţă de specialişti care pot substitui actualii decidenţi;
- senzaţia de regres şi incomoditate;
- percepţia că puţin se poate face pentru a avea acces la un post mai bun, deoarece organizaţiile nu premiază şi nici măcar nu apreciază eforturile personale;
- tendinţa de a se forma „după gustul consumatorului“ fără conexiune cu necesităţile organizaţiei.

Evitarea acestei situaţii impune urgentarea unei reforme care presupune să fie luate în seamă câteva elemente:

- din ce în ce mai multe organizaţii încep să facă parte din „jocul de piaţă“. A fi pe piaţă presupune capacitatea de a putea intra în concurenţă, acest lucru realizându-se cu profesionişti pregătiţi şi calificaţi.

---

[70] E. Jianu, A. Drăghici, *Importanţa planului de carieră în administraţia publică,* Tribuna CASIM, nr. 1

- în ţări precum Anglia şi Spania, planificarea strategică este unicul instrument care poate diminua incertitudinea, astfel încât organizaţiile pot cunoaşte de ce resurse au nevoie şi cum pot dispune de ele;

- planificarea carierelor înseamnă **azi** că putem dispune de resursele umane adecvate **mâine**. Fără îndoială, nu este un proces simplu, ci implică răspundere, printre altele şi câteva întrebări la care trebuie să se dea răspunsuri corespunzătoare: Ce resurse sunt necesare pentru a reuşi? Ce caracteristici ar trebuie să posede resursele noastre umane pentru a ne duce la capăt misiunea? Ce vor funcţionarii noştri? Cum putem îmbina aşteptările organizaţiei cu aşteptările salariaţilor? Ce acţiuni trebuie să întreprindă pentru a obţine cunoştinţele de care vom avea mai târziu nevoie?

În concluzie, dezvoltarea carierei profesionale presupune **planificare**, înţeleasă ca un proces în urma căruia funcţionarul public identifică potenţialul său şi îşi conturează paşii pentru a-şi atinge obiectivele de carieră şi **gestionarea** carierei, înţeleasă ca procesul în urma căruia organizaţia identifică, selecţionează, evaluează, atrage şi îşi dezvoltă salariaţii.

Conceptul de carieră profesională

Persoanele tind să urmărească posturi ce îi ţin ancoraţi permanent la propriile idei şi principii. Ele descoperă, pe măsură ce avansează în viaţa profesională, aspecte care înainte le erau necunoscute, în legătură cu care îşi formează o idee mai realistă cu privire la ceea ce este mai important pentru ele.

O dată ce aceste persoane au detectat aceste elemente dominante, problema principală o constituie ordonarea priorităţilor.

Fiecare persoană are propria viziune în legătură cu aceste elemente în funcţie de care ia deciziile referitoare la propria carieră profesională. Legătura cu postul de muncă acţionează dirijând şi limitând dezvoltarea carierei unei persoane.

Schein (1985) distingea şase limite ale carierei care o condiţionează:

1. *Securitatea, stabilitatea şi identificarea cu organizaţia.* Există persoane care au nevoie să simtă că viaţa lor profesională este sigură şi protejată împotriva incertitudinilor din jur. Acest tip de persoane de obicei caută de lucru în organizaţiile puternice, puţin expuse la turbulenţe, cu reputaţie de stabilitate şi cu garantarea pensionării.

2. *Autonomia şi independenţa.* Pentru unele persoane este important sentimentul de libertate în viaţa profesională. A fi legat de orare de lucru, de norme şi proceduri riguroase şi supuşi unei ierarhii este de neconceput pentru ei. Aceste persoane optează pentru organizaţii flexibile.

3. *Creativitatea şi spiritul întreprinzător.* Acest tip de persoane petrec un timp iniţial în organizaţii tradiţionale pentru ca ulterior să iniţieze activităţi ce necesită un înalt grad de creativitate, posedând iniţiativă care îi impulsionează pentru a-şi crea propriile afaceri.

4. *Competenţe tehnico-funcţionale.* În această arie întâlnim persoane care dezvoltă o capacitate tehnică sau funcţională într-un câmp profesional, astfel încât se convertesc în experţi într-un anumit domeniu, specializându-se într-un domeniu concret care-i face să se integreze într-un nucleu profesional restrâns.

5. *Conducerea şi gestionarea.* Unele persoane descoperă că adevăratul lor interes este să fie conducători şi să-şi asume responsabilităţi. Ei aşteaptă să fie în posturi în care deciziile lor să aibă cu adevărat influenţă în dezvoltarea organizaţiei.

6. *Aservirea unei cauze.* Există persoane care îşi aleg o profesie cu obiectul de a-şi satisface un sentiment de solidaritate cu o puternică motivaţie pentru serviciu. Aceste persoane muncesc pentru organizaţii cu un scop social-umanitar. Caracteristica de comportament a acestor grupuri este legată de o puternică credinţă în cauza care apără un interes al organizaţiei.

În prezent, noţiunea de carieră profesională a fost îndelung criticată deoarece permite după unii specialişti o prea mare flexibilitate a administraţiei publice; după unii însă, în administraţia publică practic este foarte uşor să faci carieră, fiind un loc de muncă mai stabil. Există însă situaţii în care în funcţie de postul ocupat (funcţie de conducere) cariera profesională se termină practic în câţiva ani.

Cariera profesională contribuie într-o formă directă la specializarea profesională a funcționarilor publici şi la o îmbunătățire a modalităților de conducere în administrația publică.

Stilul de conducere este foarte important în administrația publică deoarece adoptarea unei maniere cât mai apropiate de realitate face ca organizațiile în general să răspundă mai bine cerințelor cetățenilor care reprezintă clienții acestora.

Cariera este o succesiune evolutivă de activități şi poziții profesionale pe care le atinge o persoană, ca şi aptitudinile, cunoştințele şi competențele asociate care se dezvoltă de-a lungul timpului. Trei elemente sunt importante pentru o înțelegere deplină a ceea ce înseamnă cariera. În primul rând, cariera înseamnă mişcare de-a lungul unui drum în timp. Drumul are două laturi. O latură este succesiunea obiectivă de poziții în ierarhie, sau o carieră externă. Aceste drumuri pot fi planificate şi ordonate sau pot să iasă la iveală în timp, cu discontinuități majore în care îndatoririle unui post nu exploatează de la sine abilitățile căpătate în posturile anterioare. Cealaltă parte a drumului este interpretarea individuală, subiectivă a acestor experiențe profesionale sau cariera internă. Un al doilea element al carierei este interacțiunea între factorii organizaționali şi cei individuali. Reacțiile oamenilor la un post depind de potrivirea între conceptul ocupațional despre sine şi tipurile de constrângeri, ocazii şi solicitări pe care le oferă rolurile lor în organizații. Cel de-al treilea element important al carierei este că ea oferă o identitate ocupațională. Fiecare persoană este diferită din punct de vedere al abilităților, valorilor, obiectivelor şi activităților preferate, însă oamenii au şi foarte multe lucruri în comun.

Întotdeauna se caută ca o carieră să fie de succes şi pentru a se obține, multe sunt aspectele care au un rol în crearea unei cariere de acest gen. Individului îi revine responsabilitatea de prim rang, dar şi organizația poate juca un rol important, acela de facilitator.

Fazele carierei profesionale

Persoanele, de-a lungul vieții profesionale, traversează experiențe diferite care îmbogățesc, modelează dezvoltarea profesională şi umană. În viața profesională a unui funcționar pot exista patru faze:

1. *Explorarea*: se bazează pe învăţat şi acumulare de informaţii. În această fază există o puternică dependenţă şi pe durata ei se probează diferite posturi în căutarea unuia adecvat aşteptărilor profesionale, precum şi descoperirea abilităţilor şi aptitudinilor.

2. *Stabilirea*: funcţionarul cunoaşte deja care îi sunt capacităţile reale şi cum în funcţie de acestea poate contribui la dezvoltarea organizaţiei. Tot în această fază, individul începe să-şi aprecieze propria contribuţie.

3. *Menţinerea*: individul începe să-şi asume responsabilităţi şi este capabil să împărtăşească din experienţa sa celorlalţi. În această fază se pot produce schimbări de carieră, fapt ce ar determina reîntoarcerea la faza de explorare.

4. *Declinul*: se reduce capacitatea de influenţă asupra celorlalţi şi nivelul de responsabilitate. Este o fază care anunţă perioada de retragere şi persoana începe să se pregătească pentru ea.

Este important să facem conexiuni între conceptul de carieră şi fiecare dintre fazele acesteia pentru a încerca să se maximizeze aportul indivizilor la obiectivele instituţiei, cu alte cuvinte se încearcă să se ajungă la un consens în ceea ce priveşte aşteptările individuale, aşteptările organizaţionale, capacităţi, cunoştinţe reale şi potenţialuri ale persoanelor şi ale organizaţiei.

Planul individual de carieră

Un adevărat şi eficient plan de carieră trebuie să aibă drept caracteristică principală faptul că trebuie să fie întocmit în funcţie de persoană, trebuie să fie personalizat.

Este important să insistăm asupra acestui lucru, deoarece este dificil de gestionat resursele umane în instituţiile centralizate în comparaţie cu modul de gestionare a angajaţilor din alte instituţii.

Un plan de carieră individual presupune capacitatea de a urmări o anumită persoană în cadrul unei organizaţii, în funcţie de potenţialul său, de preferinţele sale anterior identificate şi de perspectivele de viitor pe care le oferă organizaţia.

Programele de planificare a carierelor reprezintă un proces complex de acțiuni individualizate care necesită o puternică investiție şi o puternică bază de sprijin şi anume:

- a planifica cariera necesită poziționarea în cadrul organizației, a angajatului pentru că este necesar să se ştie ce se doreşte, cum se doreşte, de ce şi de cine?

- necesită implicarea permanentă a funcționarilor de decizie, deoarece cariera trebuie să înceapă să facă parte din filosofia (din cultura) organizației, ca ceva ce se poate oferi.

- necesită un sistem de recompense şi posibilități reale de dezvoltare pe acțiuni de planificare: relația între posturile de muncă, descrierea de posturi, organizare, ierarhizare, evaluări de randament.

Atât planificarea cât şi gestionarea carierei presupun participarea următorilor actori:

1. *Personalul interesat*: persoana sau individul care îşi exprimă aşteptările profesionale, care cunoaşte potențialul său şi care îşi manifestă dorința de a lucra în acea organizație.

Responsabilitățile celui interesat în planul de carieră sunt:

- autoevaluarea;
- analiza opțiunilor de carieră;
- adoptarea deciziilor în legătură cu obiectivele şi necesitățile;
- comunicarea preferințelor responsabilului de carieră;
- întocmirea unui plan de acțiune împreună cu responsabilul într-un acord mutual.

2. *Şeful direct*: persoana care cunoaşte îndeaproape randamentul real şi potențialul interesatului. Se implică în dezvoltarea colaboratorilor săi şi prevede necesitățile acestora în funcție de resursele pe care se bazează. Responsabilitățile acestuia sunt:

- acționează ca un catalizator;
- evaluează într-o formă realistă obiectivele angajatului;
- sfătuieşte angajatul şi elaborează un plan de carieră bazat pe acordul celor două părți;
- realizează planul de carieră şi când e cazul îl revizuieşte;
- dă informații în legătură cu posturile vacante care apar;
- utilizează informații pentru identificarea candidaților la posturile existente.

3. *Organizația*:

- stabileşte un model de planificare, resursele şi informațiile pentru planificarea individuală;
- instruieşte angajații şi pe superiorii acestora cu privire la dezvoltarea carierei lor;
- stabileşte programe de formare adecvate în vederea dezvoltării profesionale atât în şcoli specializate, cât şi la locul de muncă;
- menține la zi informațiile.

Independent de sistemul de cariere, care este ales de administrație, orice sistem de planificare a carierelor presupune un proces ce necesită parcurgerea a trei faze principale:

1. *Identificarea potențialului*. Este vorba de a răspunde la următoarele întrebări: „În ce direcție?“, „Până unde poate şi vrea să ajungă cel interesat?“. Identificarea şi evaluarea potențialului reprezintă determinarea şi pronosticarea posibilităților de dezvoltare a unei persoane şi estimarea tipului de post în care poate să ajungă în cadrul unei organizații, în consecință, stabilirea traiectoriilor şi a tipului de formare cel mai adecvat.

2. *Conturarea planului de carieră*. Obiectivul principal al planului de carieră este acela de a prevedea candidații pentru posturile-cheie în organizație. Ca o modalitate de conturare a planului există planuri denumite planuri de succesiuni, în care se urmăreşte să existe şefi capabili să substituie posturile-cheie în organizație, în orice moment, stabilindu-se în acest sens piramide de vârstă, CV-uri, în funcție de aceste date aprobându-se listele de evaluare a posturilor.

3. *Realizarea planului*. Planul de carieră e un plan pe termen lung şi de aceea necesită un efort prelungit în timp şi resurse. În plus, necesită o realimentare constantă care să permită revizuirea sau, după caz, o refacere în funcție de obiectivele alese.

Planificarea şi gestionarea carierelor este un proces complex şi costisitor în orice organizație, dar mai ales în organizațiile publice. Nu se poate uita faptul că, în general, administrațiile publice contează pe mulți funcționari. De aceea este utopic să ne gândim că se poate ține o evidență minuțioasă pentru fiecare cantitate de resurse şi timpul care este necesar să se investească. Complexitatea şi diversitatea serviciilor

publice îngreunează dezvoltarea unei politici generale de resurse umane care să servească drept model de dezvoltare a carierei.

Urmare a acestei situații, ne asumăm riscul unor propuneri:

- *trebuie să se concentreze eforturile la nivelul de conducere* pentru a se face o gestionare a carierelor personalizată şi mai apropiată de angajați. În planul formării şi dezvoltării profesionale în administrația publică trebuie concentrate eforturile pentru a identifica potențialul acelor angajați care sunt posibili conducători de instituții pe viitor;

- *trebuie să se responsabilizeze capacitatea de decizie* a funcționarilor în ideea orientării propriilor angajați, deoarece şeful direct cunoaşte potențialul real al acestora;

- este necesară implementarea unui sistem de evaluare a randamentului deoarece actualmente prin inexistența acestuia s-a permis accesul în administrație a persoanelor incompetente sau fără voință în a îmbunătăți serviciile publice şi propria pregătire profesională;

- reducerea de personal, unificarea grupurilor care exercită activități similare reprezintă o modalitate de îmbunătățire a activității;

- stimularea posturilor duble de decident şi executant va declanşa mai repede apariția spontană a motivației, iar conducătorii vor ajunge mai repede la decizii strategice viabile.

Până când partidele politice şi conducătorii instituțiilor publice împreună cu societatea nu înțeleg importanța menținerii unei atitudini profesioniste şi neutre în serviciul democrației nu putem vedea în țara noastră o carieră administrativă care să servească interesele generale.

MODIFICAREA ŞI SUSPENDAREA RAPORTULUI JURIDIC DE FUNCŢIE PUBLICĂ

1. Modificarea raportului juridic de funcţie publică

Unul dintre principiile care stau la baza exercitării oricărei funcţii publice este principiul stabilităţii în funcţia publică, în conformitate cu care orice modificare a raportului juridic de funcţie publică, inclusiv încetarea lui nu se pot realiza decât în cazurile expres prevăzute de lege. Acelaşi principiu guvernează şi raporturile juridice de muncă ce nu pot fi modificate temporar sau definitiv şi nici nu pot înceta decât în cazurile prevăzute de lege.

Un element de distincţie între modificarea contractului individual de muncă şi modificarea raportului juridic de funcţie publică îl reprezintă modalitatea de realizare. Astfel, în ce priveşte modificarea contractului individual de muncă, în dreptul muncii se prezumă că aceasta are la bază consimţământul general şi prealabil dat de salariat la încheierea contractului. Modificarea contractului individual de muncă prin acordul părţilor nu este supusă nici unei restricţii, dar nu poate aduce atingere drepturilor salariaţilor, aşa cum au fost ele reglementate prin dispoziţiile legale. Modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este interzisă, ea neputând interveni decât în cazurile expres prevăzute de lege.

Prin urmare, în dreptul muncii regula o reprezintă modificarea contractului individual de muncă prin acordul celor două părţi, iar excepţia, modificarea acestuia în mod unilateral de către angajator, dar numai în cazurile expres prevăzute de lege.

În cazul raportului juridic de funcţie, acesta luând naştere ca urmare a unui act unilateral, nu este posibilă modificarea acestuia prin acordul părţilor, ci tot printr-un act juridic de aceeaşi natură.

Cele două instituții se aseamănă prin faptul că modificarea este concretizată prin emiterea unei decizii unilaterale de către conducerea unității/autorității sau instituției publice.

Modificarea raportului juridic de funcție publică poate fi definită ca trecerea funcționarului public într-un alt post sau într-o altă activitate, în cadrul aceleiaşi instituții publice sau în afara ei, în mod temporar sau definitiv.

Art. 75 prevede că modificarea raportului de serviciu are loc prin:

a) delegare;

b) detaşare;

c) transfer;

d) mutarea în cadrul altui compartiment al autorității sau instituției publice;

e) exercitarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere.

În funcție de durata modificării raportului juridic de funcție publică identificăm următoarele forme:

- temporare (delegarea, detaşarea, exercitarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere, mutarea temporară în cadrul altui compartiment al autorității sau instituției publice);

- definitive (transferul, mutarea definitivă în cadrul altui compartiment al autorității sau instituției publice).

Delegarea constă în îndeplinirea de către funcționarul public a unor atribuțiuni specifice funcției pe care o deține, într-un alt loc decât în locul de muncă obişnuit al funcționarului public, în interesul autorității sau instituției publice în care îşi desfăşoară activitatea.

Din dispozițiile art. 76 pot fi identificate trăsăturile delegării:

- delegarea este o măsură obligatorie;

- delegarea are un caracter temporar. Ea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult 60 de zile într-un an;

- delegarea are ca obiect schimbarea locului de muncă obişnuit al funcționarului public;

- delegarea este dispusă în interesul autorității sau instituției publice în care funcționarul public este numit;

- delegarea este condiționată de acordarea unor drepturi persoanei delegate (costul legal al transportului, costul cazării şi plata indemnizației de delegare);

- pe perioada delegării funcționarul public își păstrează funcția și salariul.

Detașarea reprezintă îndeplinirea de către funcționarul public a unor atribuțiuni specifice funcției pe care o deține, în interesul unei alte instituții sau autorități publice decât cea în care este încadrat.

Din art. 77 rezultă particularitățile detașării:

- detașarea este o măsură obligatorie;
- detașarea are un caracter temporar (poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult 6 luni, putând fi prelungită numai cu acordul scris al funcționarului public);
- detașarea se dispune în interesul unei alte instituții sau autorități publice decât cea în care a fost numit inițial;
- pe perioada detașării funcționarul public are dreptul la contravaloarea costului transportului, al cazării și la plata unei indemnizații de detașare;
- detașarea are ca obiect schimbarea locului de muncă al funcționarului public;
- pe parcursul detașării, funcționarul public își păstrează funcția și drepturile salariale. El nu poate primi un salariu mai mic decât cel pe care îl primea în mod obișnuit de la instituția sau autoritatea publică în care este numit, dar poate accepta un salariu superior acestuia.

Detașarea fiind o măsură obligatorie, funcționarul public trebuie să o ducă la îndeplinire. Cu toate acestea, măsura detașării poate fi refuzată de către funcționarul public în următoarele cazuri:

- graviditate;
- funcționarul își crește singur copilul minor;
- dacă detașarea ar urma să aibă loc într-o localitate în care nu i se asigură condiții corespunzătoare de cazare;
- în situația în care starea sănătății, dovedită cu certificat medical, face contraindicată detașarea;
- este singurul întreținător de familie;
- motive familiale temeinice justifică refuzul de a da curs detașării.

O asemenea posibilitate de a refuza detașarea nu există reglementată expres în cazul salariatului.

Promovarea (avansarea) reprezintă o modalitate de modificare definitivă a raportului juridic de funcție publică. Ea este dispusă ca urmare a evaluării activității şi performanțelor individuale ale funcționarului public, dacă în urma acesteia sunt îndeplinite şi atinse criteriile de performanță stabilite de A.N.F.P.

După republicarea Legii nr. 188/1999, transferul este considerat la rândul său ca o modalitate de modificare a raportului de funcție publică deoarece acesta are ca obiect schimbarea cu caracter definitiv a autorității sau instituției publice în care îşi desfăşoară activitatea funcționarul public respectiv. Anterior, transferul era încadrat în categoria situațiilor de încetare a raportului juridic de funcție publică.

Transferul, ca modalitate de modificare a raportului de funcție publică, poate avea loc între autoritățile şi instituțiile publice fie în interesul serviciului, fie la cererea funcționarului public.

Transferul în interesul serviciului se poate face numai cu acordul scris al funcționarului public transferat. În cazul transferului în interesul serviciului într-o altă localitate, funcționarul public transferat are dreptul la o indemnizație egală cu salariul net calculat la nivelul salariului din luna anterioară celei în care se transferă, la acoperirea cheltuielilor de transport şi la un concediu plătit de 5 zile. Plata acestor cheltuieli se suportă de către autoritatea la care se face transferul.

Transferul la cerere se face într-o funcție publică echivalentă cu funcția publică deținută de funcționarul public.

Mutarea în cadrul altui compartiment al autorității sau instituției publice poate avea un caracter temporar sau definitiv. Mutarea definitivă se face numai cu acordul scris al funcționarului public, de către conducătorul autorității sau instituției publice în care îşi desfăşoară activitatea funcționarul public.

Mutarea temporară în cadrul altui compartiment al autorității sau instituției publice se dispune motivat, în interesul autorității sau instituției publice, pe o perioadă de maximum 6 luni într-un an, cu respectarea pregătirii profesionale şi a salariului pe care îl are funcționarul public.

Exercitarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere vacante se realizează prin promovarea temporară a unui funcționar public care îndeplineşte condițiile specifice pentru ocuparea acestei

funcții publice. Măsura este dispusă de către conducătorul autorității sau instituției publice.

2. Suspendarea raportului juridic de funcție publică

Instituția suspendării nu își găsea reglementare distinctă și expresă înainte de republicarea Legii nr. 188/1999. După acest moment, actul normativ amintit reglementează expres această instituție, identificând două modalități de suspendare a raportului de serviciu: suspendarea de drept, care este efectul unui act sau fapt juridic ori a unei hotărâri judecătorești, și suspendarea din inițiativa funcționarului public.

Potrivit legii, suspendarea de drept intervine în următoarele situații:

a) funcționarul public este ales sau numit într-o funcție de demnitate publică, pentru perioada respectivă;

b) este încadrat în cabinetul unui demnitar;

c) este desemnat de către autoritatea sau instituția publică să desfășoare activități în cadrul unor misiuni diplomatice ale României ori în cadrul unor organisme sau instituții internaționale, pentru perioada respectivă;

d) desfășoară activitate sindicală pentru care este prevăzută suspendarea în condițiile legii;

e) efectuează stagiul militar, serviciul militar alternativ, este concentrat sau mobilizat;

f) este arestat preventiv;

g) efectuează tratament medical în străinătate, dacă funcționarul public nu se află în concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului său, sau, după caz, a soției ori a unei rude până la gradul II inclusiv, în condițiile legii;

h) se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, în condițiile legii;

i) carantină, în condițiile legii;

j) concediu de maternitate, în condițiile legii;

k) este dispărut, iar dispariția a fost constatată prin hotărâre judecătorească irevocabilă;

l) forță majoră;

m) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Reîntoarcerea funcționarului public la desfăşurarea activității trebuie să se realizeze într-un termen rezonabil, motiv pentru care legea prevede un termen de 5 zile în cadrul căruia funcționarul public are obligația de a informa autoritatea cu privire la încetarea motivului de suspendare.

În situația în care funcționarul public se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă sau concediu de maternitate, acesta va beneficia de aceleaşi drepturi la asigurări sociale ca şi salariatul, prevăzute în Legea nr. 19/2000.

Raportul de serviciu se suspendă din inițiativa funcționarului public în următoarele situații:

a) concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, în condițiile legii;

b) concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap cu afecțiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) desfăşurarea unor activități în cadrul unor organisme sau instituții internaționale, în alte situații decât cele prevăzute anterior;

d) pentru participare la campania electorală;

e) pentru participarea la grevă, în condițiile legii.

Cererea de suspendare a raportului de serviciu trebuie motivată şi se face în scris, cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data când se solicită suspendarea.

Suspendarea raportului de serviciu se constată în anumite cazuri prevăzute de lege (concediu pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap cu afecțiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani; când funcționarul este desemnat de către autoritatea sau instituția publică să desfăşoare activități în cadrul unor misiuni diplomatice ale României ori în cadrul unor organisme sau instituții internaționale, pentru perioada respectivă) şi se aprobă la cererea motivată a funcționarului public prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice.

Pe perioada suspendării raportului de serviciu, autoritatea publică are obligaţia să rezerve postul funcţionarului public.

Legea stabileşte o ordine de ocupare a acestui post, respectiv în primul rând de către funcţionari din corpul de rezervă, şi numai atunci când nu există funcţionari care să îndeplinească condiţiile specifice postului respectiv, acesta poate fi ocupat în baza unui contract individual de muncă pe perioada egală cu perioada suspendării raportului de serviciu.

Deşi legea nu prevede, detaşarea funcţionarului public reprezintă o modalitate de suspendare a raportului de serviciu din iniţiativa autorităţii publice.

Suspendarea **încetează** în următoarele cazuri:

- la expirarea perioadei de întrerupere a activităţii la cererea motivată a funcţionarului public;
- la expirarea mandatului de demnitar public, a perioadei de desfăşurare a unor activităţi cu caracter diplomatic sau sindical;
- la încetarea motivului care a determinat imposibilitatea continuării activităţii ca urmare a unui motiv medical;
- la expirarea duratei pentru care a fost dispusă detaşarea.

Efectele suspendării sunt:

- funcţionarul public nu mai desfăşoară activitatea specifică şi prin urmare nu mai poate fi remunerat (cu excepţia detaşării);
- perioada în care raportul juridic de funcţie publică este suspendat constituie vechime în muncă cu anumite excepţii (cazul arestului preventiv);
- autoritatea publică are obligaţia de a păstra postul funcţionarului public pe toată durata motivului de suspendare.

Reluarea activităţii înainte de expirarea termenului pentru care a fost aprobată întreruperea se face la cerere.

ÎNCETAREA RAPORTURILOR DE SERVICIU ALE FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Potrivit principiului legalității funcției publice, nici o funcție publică nu poate fi înființată și nici desființată decât prin lege, astfel că modalitățile de încetare a raporturilor juridice de serviciu sunt prevăzute expres prin Legea nr. 188/1999[71].

Potrivit legii, încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici are loc în următoarele situații:

a) de drept;
b) prin acordul părților, consemnat în scris;
c) prin eliberare din funcția publică;
d) prin destituire din funcția publică;
e) prin demisie.

Raportul de serviciu încetează de drept în următoarele situații:

- la data decesului funcționarului public, situație în care încetează capacitatea de folosință a acestuia;
- la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții funcționarului public;
- în situația în care funcționarul public nu mai îndeplinește condiția privitoare la cetățenia română și domiciliul în România, la capacitatea de exercițiu și condițiile specifice pentru ocuparea funcției publice, prevăzute de lege;
- la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă ori invaliditate a funcționarului public[72];
- ca urmare a constatării nulității absolute a actului de numire în funcția publică, de la data la care nulitatea a fost constatată prin hotărâre judecătorească definitivă. Legea nu face referire decât la nulitatea

[71] Art. 84 alin.1 din Legea nr. 188/1999
[72] În condițiile Legii nr. 19/2000.

absolută a actului de numire şi nu şi la cea relativă, deşi suntem de părere că şi nulitatea relativă ar trebui să atragă încetarea de drept a raportului de serviciu.

- în cazul în care funcţionarul public a fost condamnat printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o faptă care se încadrează în următoarele categorii: infracţiuni contra umanităţii, contra statului sau contra autorităţii, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiţiei , de fals ori a unor fapte de corupţie sau a unei infracţiuni săvârşite cu intenţie, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcţiei publice, cu excepţia situaţiei în care a intervenit reabilitarea, precum şi în cazul în care s-a dispus aplicarea unei sancţiuni privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii de condamnare. Prin urmare, în această situaţie este obligatoriu ca funcţionarul public să fi săvârşit o faptă penală care să îl facă incompatibil cu exercitarea funcţiei publice sau să fi suferit o condamnare definitivă, pentru care s-a dispus aplicarea unei sancţiuni privative de libertate.

- ca urmare a interzicerii exercitării profesiei sau a funcţiei, ca măsură de siguranţă ori ca pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicţia. Hotărârea judecătorească trebuie să aibă un caracter irevocabil iar interdicţia de a exercita profesia sau funcţia trebuie să fie luată cu titlu de măsură de siguranţă sau pedeapsă complementară.

- la data expirării termenului pentru care a fost exercitată cu caracter temporar funcţia publică.

Constatarea cazului de încetare de drept a raportului de serviciu se face, în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea lui, prin act administrativ al conducătorului autorităţii sau instituţiei publice. Actul administrativ se comunică Agenţiei Naţionale a Funcţionarilor Publici, în termen de 10 zile lucrătoare de la emiterea lui.

Eliberarea din funcţia publică poate fi dispusă, în condiţiile legii, de către conducătorul instituţiei sau autorităţii publice, pentru motive neimputabile funcţionarului public, în următoarele situaţii:

- autoritatea sau instituţia publică şi-a încetat activitatea sau a fost mutată într-o altă localitate, iar funcţionarul public nu este de acord să o urmeze. Refuzul funcţionarului public de a urma autoritatea publică este efectul dreptului recunoscut de lege oricărei persoane de

a-şi alege singură locul muncii şi felul acesteia. Ca urmare a acestui fapt, acest motiv de eliberare din funcţie este calificat de lege ca fiind neimputabil funcţionarului public;

- autoritatea sau instituţia publică îşi reduce personalul ca urmare a reorganizării activităţii, prin reducerea postului ocupat de către funcţionar. Încetarea raportului de serviciu pentru acest temei presupune ca reorganizarea activităţii să fie efectivă şi să aibă o cauză reală. Prin caracterul efectiv se înţelege suprimarea postului funcţionarului din statul de funcţiuni şi personal, fără ca acesta să fie prevăzut ca fiind vacant. Schimbarea denumirii postului nu justifică încetarea raportului de serviciu;

- ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcţia publică ocupată de către funcţionarul public a unui funcţionar public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neîntemeiate, la data rămânerii definitive a hotărârii de reintegrare. Pentru încetarea raportului de serviciu în acest temei trebuie îndeplinite două condiţii: să existe o hotărâre irevocabilă de reintegrare în funcţia publică şi persoana reintegrată să îşi manifeste efectiv intenţia de a reveni în funcţia deţinută anterior. Dacă funcţia este încă liberă, integrarea se va produce efectiv;

- pentru incompetenţă profesională în cazul obţinerii calificativului „nesatisfăcător“ la evaluarea performanţelor individuale;

- în cazul în care funcţionarul nu mai îndeplineşte condiţiile specifice prevăzute pentru ocuparea funcţiei publice;

- starea sănătăţii fizice sau/şi psihice a funcţionarului public, constatată prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, nu îi mai permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare funcţiei publice deţinute. Încetarea raportului de serviciu ca urmare a unor motive de ordin medical este încadrată de Legea nr. 188/1999 tot în categoria motivelor neimputabile funcţionarului[73].

La eliberarea din funcţia publică autoritatea publică este obligată să acorde funcţionarului public un preaviz de 30 de zile calendaris-

[73] Legea nr.53/2004 include concedierea pentru motive medicale în categoria concedierii pentru motive care ţin de persoana salariatului, alături de concedierea disciplinară, arestarea preventivă pe o perioadă mai mare de 60 de zile şi necorespunderea profesională.

tice. În această perioadă, funcționarul poate beneficia de reducerea programului de lucru, până la 4 ore zilnic, fără afectarea drepturilor salariale cuvenite.

În cazul în care există o funcție publică vacantă în perioada de preaviz, funcționarul public va fi transferat în interesul serviciului sau la cerere.

Destituirea din funcția publică, spre deosebire de eliberarea din funcția publică, este dispusă de conducătorul instituției publice pentru motive care sunt imputabile funcționarului public, în următoarele cazuri:

- ca sancțiune disciplinară aplicată pentru săvârşirea repetată a unor abateri disciplinare sau a unei abateri disciplinare care a avut consecințe grave;

- dacă s-a ivit un motiv legal de incompatibilitate, iar funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestuia într-un termen de 10 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate.

Demisia a fost definită[74] ca o formă de dezînvestire inițiată de titularul funcției publice.

Termenul de demisie este folosit şi în dreptul muncii desemnând încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului.

Demisia produce în mod valabil efecte juridice după 30 de zile de la înregistrare şi nu trebuie să fie motivată. Şi salariații care solicită încetarea contractului individual de muncă din inițiativa lor sunt ținuți la acordarea unui termen de preaviz angajatorului, termen a cărui durată diferă, în funcție de natura funcției ocupate.

Pe toată durata acestui termen, funcționarul public beneficiază de toate drepturile şi este ținut la îndeplinirea tuturor obligațiilor care alcătuiesc conținutul juridic complex al raportului de funcție publică.

Efectele încetării raportului juridic de serviciu al funcționarului public:

- încetează toate efectele raporturilor juridice de serviciu stabilite între autoritatea sau instituția publică şi funcționarul public;

---

[74] V. Vedinaş, *op. cit.*, p. 167

- funcționarul public își păstrează drepturile dobândite în cadrul carierei, cu excepția cazului în care raportul de serviciu a încetat din motive imputabile acestuia;

- funcționarul public are îndatorirea să predea lucrurile și bunurile ce i-au fost încredințate în vederea exercitării atribuțiilor de serviciu;

- funcționarul public beneficiază de drepturi din bugetul asigurărilor pentru șomaj, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A FUNCȚIONARULUI PUBLIC

În conformitate cu dispozițiile legale în materie și în funcție de izvorul obligațiilor încălcate de funcționarul public, putem identifica următoarele forme ale răspunderii juridice a funcționarului public:

a) răspunderea disciplinară a funcționarului public, al cărei izvor se regăsește în încălcarea normelor disciplinare specifice raportului juridic de funcție publică;

b) răspunderea contravențională care intervine în cazul săvârșirii de către funcționarul public a unor fapte antisociale calificate de lege ca fiind contravenții;

c) răspunderea civilă care intervine în cazul săvârșirii de către funcționarul public a unor fapte personale prin care se aduc prejudicii autorității publice sau particularilor;

d) răspunderea penală care intervine în cazul săvârșirii de către funcționarul public a unor fapte antisociale calificate de lege ca fiind infracțiuni.

Ceea ce deosebește răspunderea funcționarului public de cea a salariatului este faptul că în cazul funcționarului public ea poate interveni și pentru săvârșirea unor fapte în afara serviciului.

1. Răspunderea disciplinară a funcționarului public

Funcționarul public, ca și salariatul, își desfășoară activitatea în cadrul unui colectiv organizat, revenindu-i obligația să respecte toate acele reguli care guvernează disciplina muncii. Încălcarea cu vinovăție a acestora atrage răspunderea disciplinară a funcționarului public. Așa cum am afirmat anterior, răspunderea disciplinară poate interveni și în cazul săvârșirii de către funcționarul public a unor fapte în afara servi-

ciului prin încălcarea unor norme care nu au legătură directă şi nemijlocită cu funcția publică, dar care afectează imaginea sau prestigiul funcționarului public ori a instituției sau autorității în care îşi desfăşoară activitatea.

Am putea defini astfel *răspunderea disciplinară ca fiind acea formă a răspunderii juridice care constă în încălcarea cu vinovăție de către funcționarul public, indiferent de natura funcției sale, a îndatoririlor de serviciu şi a normelor de conduită profesională din interiorul sau din afara autorității publice, de natură să aducă atingere prestigiului acesteia.*

Temeiul răspunderii disciplinare îl constituie, aşa cum rezultă din art. 65 al Legii 188/1999, abaterea disciplinară, definită ca acea faptă de încălcare a îndatoririlor de serviciu şi a normelor de conduită profesională şi civică de către funcționarul public.

În doctrină, abaterea disciplinară a fost definită ca fiind fapta săvârşită cu vinovăție de către funcționarul public, prin care acesta încalcă obligațiile ce îi revin din raportul de funcție publică sau în legătură cu acesta şi care afectează statutul său socio-profesional şi moral.[75]

În cazul funcționarului public, legea enumeră expres acele fapte care sunt considerate a fi abateri disciplinare, spre deosebire de situația salariatului. În cazul acestuia din urmă, abaterile disciplinare nu sunt prevăzute expres de Codul Muncii; ele pot fi prevăzute prin anumite Statute disciplinare sau Regulamente interne.

Acest lucru reprezintă o preocupare de a asigura stabilitatea în serviciu a funcționarului public.[76]

Legiuitorul identifică următoarele fapte pe care le califică drept abateri disciplinare:

a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;

b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;

c) absențe nemotivate de la serviciu;

d) nerespectarea în mod repetat a programului de lucru;

e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;

---

[75] V. Vedinaş, *op. cit.*, p. 140

[76] Idem

f) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor care au acest caracter;

g) manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care își desfăşoară activitatea;

h) desfăşurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;

i) refuzul de a îndeplini atribuțiile de serviciu;

j) încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese şi interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici;

k) stabilirea de către funcționarii publici de execuție de relații directe cu petenții în vederea soluționării cererilor acestora.

Aceste abateri disciplinare pot fi clasificate astfel:

- fapte care privesc nerespectarea programului de lucru (lit. a şi lit. c);

- fapte care privesc încălcarea de către funcționarul public a unor îndatoriri de serviciu prevăzute expres de lege (lit. e, f şi i);

- fapte care privesc îndeplinirea necorespunzătoare a îndatoririlor de serviciu (lit. b, g);

- fapte care privesc comportamentul funcționarului public în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu (lit. e, k).

În ce priveşte încălcarea prevederilor legale referitoare la incompatibilități şi interdicții privind funcționarii publici se impune a se face precizarea că în această situație poate determina nu numai sancționarea disciplinară a funcționarului public, dar şi încetarea raportului juridic de funcție publică.

Art. 65, alin. 3 din Legea nr. 188/1999 stabileşte un număr de cinci sancțiuni disciplinare:

a) mustrare scrisă;

b) diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni;

c) suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcția publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani;

d) trecerea într-o funcție inferioară pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului;

e) destituirea din funcția publică.

Aceste sancțiuni disciplinare ar putea fi clasificate astfel:

- sancțiuni cu caracter precumpănitor moral (mustrarea);

- sancțiuni cu caracter precumpănitor material (diminuarea drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni);

- sancțiuni care au consecințe negative asupra carierei funcționarului public dar şi asupra drepturilor salariale (suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcția publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani);

- sancțiuni care au drept consecință încetarea raportului juridic de funcție publică (destituirea din funcție).

Suspendarea dreptului de avansare reprezintă o sancțiune tipică pentru funcționarii publici care au dreptul de avansare în carieră. Această sancțiune poate afecta viitoarele drepturi salariale ale funcționarilor publici.

Trecerea într-o funcție inferioară, pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului are o dublă natură atât prin caracterul ei profesional, cât şi prin efectul ei pecuniar, reprezentând o retrogradare, o modificare a raportului juridic de serviciu al funcționarului public. În ordinea gravității sancțiunilor disciplinare, aceasta ocupă penultima poziție şi se aplică pentru abateri care afectează activitatea din cadrul autorității sau instituției publice.

Cea mai gravă sancțiune disciplinară, atât prin gradul de pericol social al faptei care determină atragerea ei, cât şi prin consecințele pe care le produce este destituirea din funcție.

În situația în care funcționarul public săvârşeşte o abatere disciplinară, autoritatea sau instituția publică, înainte de aplicarea unei sancțiuni disciplinare corespunzătoare, este ținută la respectarea procedurii cercetării prealabile prevăzută de art. 65 alin. 5.

Cercetarea prealabilă este obligatorie şi în cazul salariaților, nici o măsură disciplinară neputând fi dispusă înainte de efectuare acesteia, cu sancțiunea nulității absolute a măsurii luate fără respectarea acestor dispoziții legale.[77]

Un principiu care guvernează atât regimul juridic aplicabil funcționarului public care a săvârşit o abatere disciplinară, cât şi cel al sa-

---

[77] Art. 267 din Codul Muncii.

lariatului este principiul individualizării sancțiunii disciplinare, care guvernează de altfel orice formă a răspunderii juridice, principiu potrivit căruia la aplicarea unei sancțiuni disciplinare trebuie să se țină cont de următoarele criterii:

- cauzele şi gravitatea abaterii disciplinare;
- împrejurările în care a fost săvârşită fapta;
- gradul de vinovăție;
- consecințele faptei comise;
- existența sau inexistența unor antecedente disciplinare, respectiv a unor sancțiuni disciplinare radiate potrivit art. 65 din lege;
- comportarea generală în serviciu a funcționarului public.

Cercetarea prealabilă constă în audierea funcționarului public de către autoritatea sau instituția publică şi în verificarea susținerilor făcute de acesta în apărarea sa. Audierea funcționarului public se consemnează în scris, sub sancțiunea nulității.

Obligativitatea procedurii cercetării prealabile reprezintă practic aplicarea principiilor constituționale privind dreptul la apărare şi prezumția de vinovăție.

În cazul în care funcționarul public refuză să se prezinte la audiere, sancțiunea disciplinară poate fi aplicată. Situația este similară şi în cazul salariatului.

În cadrul autorităților publice se constituie comisii de disciplină alcătuite dintr-un număr egal de reprezentanți desemnați de conducătorul autorității sau instituției publice şi de sindicatul reprezentativ al funcționarilor publici. Aceste comisii sunt competente să cerceteze faptele sesizate ca abateri disciplinare şi să propună sancțiunea aplicabilă funcționarilor publici din autoritățile respective.

Sancțiunea poate fi contestată de către funcționarul nemulțumit la instanța de contencios administrativ, acesta solicitând anularea sau modificarea ordinului sau dispoziției de sancționare.

Faptul că legea face trimitere la instanța de contencios administrativ reprezintă încă o trăsătură distinctivă între regimul juridic al salariatului şi cel al funcționarului public. Legea 168/1999 cu privire la soluționarea conflictelor de muncă prevede că competența de soluționare a conflictelor de drepturi care se nasc între salariați şi angajatori revine instanțelor judecătoreşti.

Actualul statut al funcționarilor publici nu prevede termenele în care pot fi aplicate sancțiunile disciplinare, motiv pentru care considerăm că se vor aplica termenele reglementate în legislația muncii şi anume, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă de săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei.[78]

Sancțiunile disciplinare se radiază de drept astfel:

- în termen de 6 luni de la aplicare în cazul mustrării scrise;
- în termen de un an pentru expirarea termenului pentru care au fost aplicate, în cazul diminuării drepturilor salariale cu 5-20% pe o perioadă de până la 3 luni, suspendării dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcția publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani, trecerii într-o funcție inferioară pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului.

Instituției radierii sancțiunilor disciplinare îi corespunde în dreptul muncii instituția reabilitării. Sancțiunea destituirii din funcție a funcționarului public nu poate fi supusă radierii, deoarece ea are ca efect încetarea raportului juridic de funcție publică.

2. *Răspunderea contravențională a funcționarului public*

O altă formă de răspundere a funcționarului public este răspunderea contravențională[79], reglementată prin art. 65 din Legea nr. 188/1999, care intervine atunci când funcționarul public a săvârşit o contravenție în timpul şi în legătură cu sarcinile de serviciu.

Rezultă deci că pentru antrenarea răspunderii contravenționale a funcționarului public este obligatoriu ca fapta ilicită să fie săvârşită fie în timpul serviciului, fie în legătură cu sarcinile de serviciu, ceea ce presupune că acele contravenții săvârşite de funcționarul public în afara serviciului sau care nu au legătură cu serviciul nu atrag răspunderea

---

[78] Art. 268 din Codul muncii

[79] Contravenţia reprezintă fapta săvârşită cu vinovăţie, care prezintă un grad de pericol social mai redus decât infracţiunea, şi care este prevăzută şi sancţionată de legi şi alte acte normative emise de organele competente.

sa contravențională în conformitate cu dispozițiile statutare, ci în conformitate cu dispozițiile dreptului comun. În această ultimă situație, funcționarul public răspunde ca orice persoană fizică ce a săvârşit o contravenție.

Împotriva procesului-verbal de constatare şi de sancționare, funcționarul public poate formula în condițiile O.G. nr. 2/2001 plângere la judecătoria în a cărei circumscripție îşi are sediul autoritatea sau instituția publică în care funcționează cel sancționat.

Şi în cazul salariaților există această formă de răspundere care este antrenată atunci când aceştia au săvârşit o contravenție în timpul şi în legătură cu serviciul.

3. Răspunderea civilă a funcționarilor publici

Cauzele care determină intervenția răspunderii civile aplicabile funcționarilor publici sunt prevăzute în art. 72 şi anume:

- prejudicierea cu vinovăție a patrimoniului autorității sau instituției publice în care îşi desfăşoară activitatea funcționarul public;
- nerestituirea, în termenul legal, a sumelor necuvenite acordate funcționarului de către autoritatea sau instituția publică;
- daunele suportate, în calitate de comitent, de către instituția publică, în contul funcționarului public, în temeiul unei hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile.

Statutul consacră răspunderea civilă, omițând reglementarea răspunderii patrimoniale, prevăzute prin Legea nr. 29/1990.

Prin intrarea în vigoare a Legii nr. 53/2003, răspunderea salariatului pentru prejudiciile cauzate unității sau pentru nerestituirea foloaselor necuvenite (drepturi salariale; prestarea unor servicii la care nu era îndreptățit) este supusă tot dreptului comun.

Repararea pagubelor aduse autorității sau instituției publice se face prin emiterea de către conducătorul autorității sau instituției publice a unui ordin sau a unei dispoziții de imputare[80], în termen de 30

---

[80] Decizia de imputare este actul unilateral emis de conducătorul autorității sau instituției publice stabileşte identitatea persoanei vinovate de producerea pagubei şi cuantumul pagubei, obligând persoana în cauză la plata acestora.

de zile de la constatarea pagubei, sau, după caz, prin asumarea unui angajament de plată[81] sau pe baza unei hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile.

În cazul în care funcționarul public consideră că sumele stabilite prin decizia de imputare sunt mai mari decât cele reale se poate adresa instanței de contencios administrativ.

Dreptul conducătorului autorității sau instituției publice de a emite ordinul se prescrie în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

4. Răspunderea penală a funcționarilor publici

Cea mai gravă răspundere aplicabilă funcționarilor publici este răspunderea penală. Ea este reglementată prin dispozițiile art. 80 şi de dreptul comun.

Răspunderea penală a funcționarilor publici intervine pentru infracțiunile săvârşite în timpul serviciului sau în legătură cu atribuțiile funcției publice pe care o ocupă.

În cazul în care în urma sesizării parchetului sau a organului de cercetare penală s-a dispus începerea urmăririi penale, conducătorul autorității sau instituției publice va lua măsura de suspendare a funcționarului public din funcția publică pe care o deține.

Dacă parchetul dispune scoaterea de sub urmărire penală ori încetarea urmăririi penale sau în cazul în care instanța judecătorească dispune achitarea sau încetarea procesului penal, suspendarea din funcție încetează.

Asupra acestor cauze de suspendare nu insistăm, deoarece ele au fost analizate anterior.

În cele ce urmează ne vom referi la infracțiunile de serviciu reglementate în Codul penal (Titlul VI, Capitolul I), partea specială.

Infracțiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul sunt acele fapte de pericol social care sunt săvârşite de către funcționarii publici sau alți funcționari prin încălcarea îndatoririlor de serviciu.

---

[81] Angajamentul de plată este actul juridic unilateral prin care persoana vinovată de săvârşirea unui prejudiciu, recunoaşte că datorează suma şi se obligă să o achite.

Obiectul juridic general îl constituie asigurarea bunului mers al serviciului, precum şi corectitudinea cu care funcționarii publici sau alți funcționari își îndeplinesc îndatoririle de serviciu.

Latura obiectivă constă în acțiuni sau inacțiuni prin care se încalcă îndatoririle de serviciu sau interesele legitime ale cetățenilor.

Unele sunt infracțiuni de rezultat, iar altele sunt infracțiuni de serviciu.

Subiect activ. Într-o serie de infracțiuni de serviciu sau în legătură cu serviciul subiectul activ nu poate fi decât calificat, pe când la altele, ca de exemplu traficul de influență sau darea de mită, poate fi subiect activ orice persoană.

Subiect pasiv, de regulă, este o persoană fizică ale cărei drepturi au fost lezate, dar poate fi şi o instituție publică.

Latura subiectivă constă în săvârşirea infracțiunii cu intenție sau din culpă.

4.1 Abuzul în serviciu contra intereselor persoanelor (art. 246 Cod penal)

Constituie infracțiune de abuz în serviciu contra intereselor persoanelor fapta funcționarului public care, în exercițiul atribuțiilor sale de serviciu, cu ştiință, nu îndeplineşte un act ori îl îndeplineşte în mod defectuos şi prin aceasta cauzează o vătămare intereselor legale ale unei persoane.

Obiectul juridic special îl constituie desfăşurarea serviciului în condiții de respectare a intereselor legale ale persoanelor.

Latura obiectivă sub aspectul elementului material este alternativă, constând fie într-o inacțiune (nu îndeplineşte un act), fie într-o acțiune (îndeplineşte un act în mod defectuos).

Noțiunea de „act“ trebuie înțeleasă în sensul de operație pe care făptuitorul are obligația s-o îndeplinească în virtutea îndatoririlor de serviciu.

Urmarea constă în vătămarea intereselor legale ale unei persoane, vătămare care poate fi de natură morală sau materială.

Subiectul activ este calificat şi anume numai un funcționar public.

Subiectul pasiv este orice persoană fizică ale cărei interese legale i-au fost vătămate prin infracțiune.

Latura subiectivă constă în săvârşirea infracțiunii cu intenție în ambele modalități de comitere. Acest lucru se desprinde din faptul că funcționarul acționează „cu ştiință“, ceea ce exclude culpa.

Constituie, de exemplu, infracțiune de abuz în serviciu contra intereselor persoanelor fapta funcționarului de a fi încasat de la contribuabili taxe mai mari decât cele legale.

4.2 Abuzul în serviciu prin îngrădirea unor drepturi (art. 247 Cod penal)

Infracțiunea constă în îngrădirea de către un funcționar public a folosinței sau exercițiului drepturilor vreunui cetățean, ori crearea pentru acesta a unor situații de inferioritate pe temei de naționalitate, rasă, sex sau religie.

Obiectul juridic special îl constituie desfăşurarea serviciului în condiții de respectare a egalității depline în drepturi a cetățenilor.

Latura obiectivă a acestei infracțiuni se poate realiza prin două modalități alternative, fiecare fiind susceptibilă de comisiune sau omisiune.

Prima modalitate constă în îngrădirea folosinței sau exercițiului unor drepturi vreunui cetățean şi a doua în crearea unor situații de inferioritate pe temei de naționalitate, sex sau religie.

Subiectul activ este întotdeauna calificat, el fiind un funcționar public.

Subiectul pasiv este cetățeanul român de o anumită naționalitate, rasă, religie sau sex.

Latura subiectivă constă întotdeauna în săvârşirea cu intenție directă a infracțiunii.

4.3 Abuzul în serviciu contra intereselor publice (art. 248 Cod penal)

Constituie infracțiunea de abuz în serviciu contra intereselor publice fapta funcționarului public, care în exercițiul atribuțiilor sale de serviciu, cu ştiință nu îndeplineşte un act ori îl îndeplineşte în mod defectuos şi prin aceasta cauzează o tulburare însemnată a bunului

mers al unui organ sau al unei instituții de stat sau o pagubă patrimoniului acestora.

Obiectul juridic special îl constituie buna desfăşurare a activității de serviciu.

Latura obiectivă poate să constea fie într-o inacțiune, fie într-o acțiune. Urmarea poate să constea fie într-o tulburare a bunului mers al instituției, fie într-o pagubă adusă patrimoniului acesteia.

Subiectul activ este întotdeauna calificat, el fiind un funcționar public.

Subiectul pasiv este de asemenea calificat fiind vorba despre o instituție publică.

Latura subiectivă constă întotdeauna în săvârşirea cu intenție, a infracțiunii care poate fi directă sau indirectă.

4.4 Neglijența în serviciu (art. 249 Cod penal)

Infracțiunea de neglijență în serviciu constă în încălcarea din culpă, de către un funcționar public, a unei îndatoriri de serviciu, prin neîndeplinirea acesteia sau prin îndeplinirea ei defectuoasă, dacă s-a cauzat o tulburare a bunului mers al unui organ sau al unei instituții de stat sau s-a adus o pagubă patrimoniului acestora ori o vătămare importantă intereselor legale ale unor persoane.

Obiectul juridic special îl constituie buna desfăşurare a activității de serviciu.

Latura obiectivă poate să constea fie într-o inacțiune, fie într-o acțiune. Urmarea poate să constea fie într-o tulburare a bunului mers al instituției, fie într-o pagubă adusă patrimoniului acesteia, după cum poate să constea şi într-o vătămare importantă a intereselor legale ale unor persoane.

Subiectul activ este întotdeauna calificat, el fiind un funcționar public.

Subiectul pasiv poate fi calificat fiind vorba despre o instituție publică, sau poate fi o persoană fizică.

Latura subiectivă constă în culpă, care poate fi atât cu prevedere cât şi fără prevedere.

4.5 Purtarea abuzivă (art. 250 Cod penal)

Infracțiunea constă în întrebuințarea de către un funcționar public a unor expresii jignitoare față de o persoană, în exercițiul atribuțiilor sale de serviciu.

Obiectul juridic special îl constituie buna desfăşurare a activității de serviciu sub aspectul respectului datorat de funcționarii publici persoanelor cu care intră în contact în exercitarea atribuțiilor ce le revin.

Latura obiectivă constă în acțiunea de a folosi expresii jignitoare prin care se aduce atingere demnității unor persoane.

Subiectul activ este întotdeauna calificat, el fiind un funcționar public.

Subiectul pasiv poate fi orice persoană.

Latura subiectivă constă în intenția directă sau indirectă fără a urmări vreun scop determinat.

Această infracțiune are şi o formă agravantă (art. 250, alin. 2) care constă în lovirea sau alte acte de violență săvârşite față de o persoană de către un funcționar public în exercițiul atribuțiilor de serviciu.

4.6 Luarea de mită (art. 254 Cod penal)

Luarea de mită constă în fapta funcționarului care, direct sau indirect, pretinde ori primeşte bani sau alte foloase care nu i se cuvin, ori acceptă promisiunea unor astfel de foloase sau nu o respinge, în scopul de a îndeplini, a nu îndeplini, ori a întârzia îndeplinirea unui act privitor la îndatoririle sale de serviciu, sau în scopul de a face un act contrar acestor îndatoriri.

Obiectul juridic special îl constituie cinstea şi corectitudinea cu care funcționarii publici trebuie să îşi îndeplinească atribuțiile de serviciu. Infracțiunea poate avea şi un obiect material atunci când funcționarul primeşte bani sau alte foloase.

Latura obiectivă poate să constea fie într-o inacțiune, fie într-o acțiune. Infracțiunea se consumă atunci când funcționarul public primeşte, acceptă ori nu respinge mita.

Subiectul pasiv este autoritatea publică, instituția publică sau altă persoană juridică în cadrul căreia îşi desfăşoară activitatea funcționarul public.

Latura subiectivă constă întotdeauna în săvârşirea cu intenție directă a infracțiunii.

În art. 254 alin. 3 este prevăzută şi măsura de siguranţă a confiscării speciale a banilor, valorilor sau oricăror altor bunuri care au făcut obiectul luării de mită, iar dacă acestea nu se găsesc, persoana în cauză este obligată la plata contravalorii lor.

Infracţiunea are şi o formă agravată determinată de calitatea subiectului activ.

4.7 Darea de mită (art. 255 Cod penal)

Infracțiunea de dare de mită constă în promisiunea sau darea de bani sau alte foloase în scopul de a îndeplini, a nu îndeplini, ori a întârzia îndeplinirea unui act privitor la îndatoririle sale de serviciu, sau în scopul de a face un act contrar acestor îndatoriri.

Darea de mită este corelativă cu luarea de mită, reprezentând latura activă a activității de mituire.

Obiectul juridic special, latura obiectivă, subiectul pasiv, latura subiectivă sunt aceleaşi ca şi în cazul infracțiunii de luare de mită.

În art. 255, alin. 2 Cod penal este prevăzută o cauză care înlătură caracterul penal al faptei, în sensul că fapta nu constituie infracțiune atunci când mituitorul a fost constrâns prin orice mijloace de către cel care a luat mita.

Este prevăzută şi o cauză de nepedepsire atunci când mituitorul denunță autorității fapta mai înainte ca organul de urmărire să fi fost sesizat pentru acea infracțiune.

4.8 Primirea de foloase necuvenite

Infracțiunea constă în primirea de către un funcționar, direct sau indirect, de bani ori alte foloase, după ce a îndeplinit un act în virtutea funcției sale şi la care era obligat în temeiul acesteia.

Obiectul juridic special este acelaşi ca la infracțiunea de luare de mită.

Latura obiectivă constă în primirea de foloase sau bani. Fapta poate fi săvârşită direct sau indirect, prin intermediul altei persoane. Pentru a fi în prezența acestei infracțiuni, funcționarul public trebuie să fi îndeplinit un act în virtutea funcției sale, fără o înțelegere prealabilă, pentru că altfel suntem în prezența infracțiunii de luare de mită.

Subiectul activ este calificat având calitatea de funcționar public.

Subiectul pasiv este autoritatea publică, instituția publică sau altă persoană juridică în cadrul căreia își desfășoară activitatea funcționarul public.

Latura subiectivă constă întotdeauna în săvârșirea cu intenție directă a infracțiunii.

4.9. Traficul de influență

Constituie infracțiunea de trafic de influență primirea ori pretinderea de bani sau alte foloase, ori acceptarea de promisiuni, de daruri, direct sau indirect, pentru sine sau pentru altul, săvârșită de o persoană care are influență sau care lasă să se creadă că are influență asupra unui funcționar pentru a-l determina să facă un act ce intră în atribuțiile sale de serviciu.

Obiectul juridic special îl constituie buna desfășurare a activității autorităților publice, precum și prestigiul funcționarilor publici. Obiectul material există numai atunci când făptuitorul primește un bun.

Latura obiectivă. Elementul material se realizează prin acțiuni alternative și anume: primirea de bani sau alte foloase, acceptarea de promisiuni sau daruri. Fapta poate fi săvârșită pentru sine sau pentru altul. Fapta trebuie să fie săvârșită pe baza influenței pe care o are sau lasă să se creadă că o are asupra unui funcționar, în scopul de a-l determina să facă sau să nu facă un act ce intră în atribuțiile sale de serviciu.

Infracțiunea se consumă atunci când făptuitorul primește ori pretinde folosul necuvenit, ori acceptă promisiuni sau daruri.

Subiectul activ poate fi orice persoană.

Subiectul pasiv este autoritatea publică, instituția publică sau altă persoană juridică în cadrul căreia își desfășoară activitatea funcționarul public.

Latura subiectivă. Infracțiunea se comite cu intenție directă în scopul special de a interveni pe lângă un funcționar pentru a-l determina să facă sau să nu facă un act ce intră în atribuțiile sale de serviciu.

FUNCȚIA PUBLICĂ ÎN CONSTITUȚIILE PRINCIPALELOR STATE EUROPENE

Scurtă prezentare a actelor normative în materie

Statutul funcționarilor publici europeni prevede în art. 1 că este „funcționar al Comunităților orice persoană care a fost numită într-o funcție permanentă dintr-una dintre instituțiile Comunității, printr-un act scris al autorității învestite cu puterea de numire de această instituție."

Instituțiile comunitare îşi desfăşoară activitatea prin intermediul unor agenți supuşi unor norme speciale, care reprezintă dreptul funcției publice europene. Principiile care conturează acest drept se regăsesc în Statutul funcționarilor (adoptat în 1949 ca statut al personalului Comunității Europene) şi în regimul aplicabil celorlalți agenți. Ele sunt formate atât din elemente preluate din regimurile naționale ale funcției publice din diferite țări europene, multe cu valoare de constantă, cât şi din aspecte speciale, tipice doar funcției publice europene.

Raportându-ne la țările care au constituții scrise, se poate spune că în fiecare se găsesc principii ale funcției publice, motiv pentru care în lucrările de drept public comparat, mai exact de drept public comunitar, se discută foarte clar despre „bazele constituționale ale funcției publice". Este adevărat, numărul articolelor din Constituție ce se referă la funcția publică diferă de la o țară a Uniunii la alta, aceasta deoarece unele constituții au fost adoptate în primele decenii ale secolului XIX (ex. Constituția Norvegiei în 1814, sau a Belgiei în 1831), iar al-

tele în ultimele decenii ale secolului trecut (ex. Constituția Olandei în 1983)[1], dar nu se poate contesta că asemenea reglementări nu există.

Din punct de vedere al stabilirii competenței pentru fixarea regulilor aplicabile funcției publice, constituțiile țărilor din Uniunea Europeană se împart în două mari categorii:

a) constituții care dau această competență exclusiv „puterii legislative";

b) constituții care partajează competența între legislativ şi executiv.

Reținem pentru prima categorie, ca reglementări exprese: art. 27, alin. 1 şi 2 din Constituția Danemarcei, art. 103 din Constituția Greciei sau art. 74, alin. 1 şi art. 75, pct. 1 din Constituția Germaniei[2].

Constituția Germaniei reglementează în mod expres principiul egalității de acces a tuturor cetățenilor germani în toate funcțiile publice, în conformitate cu aptitudinile şi capacitățile profesionale (art. 33, alin. 1). Accesul liber la funcția publică este independent de credințele religioase, iar funcția publică este susținută de principiul stabilității, titularului funcției publice încredințându-i-se exercițiul prerogativelor de putere publică cu titlu permanent. În cazul încălcării obligațiilor rezultate din raportul de funcție publică, răspunderea revine în principal statului sau autorității din care face parte funcționarul.

Constituția prevede de asemenea că funcționarii autorităților administrative federale trebuie să fie aleşi în mod proporțional în toate

---

[1] A se vedea, asupra rolurilor constituţionalităţii, ca şi asupra datei apariţiei principalelor constituţii europene în vigoare, lucrarea noastră de drept constituţional (apărută la Editura „Galeriile J.L. Calderon", Bucureşti, 1994), p. 49-53, 154-159.

[2] Art. 75, aşa cum a fost modificat prin Legea federală din 12.V.1969 şi Legea federală din 18.III.1971, are următoarea redactare: „Sub rezerva condiţiilor prevăzute la art. 72, Federaţia are dreptul de a edita reglementări generale privind:
- Statutul persoanelor în serviciul funcţiei publice a landurilor, a comunelor şi a altor colectivităţi de drept public ;
- Statutul general al presei şi industriei cinematografice;
- Vânătoarea, protecţia naturii şi conservarea siturilor;
- Repartiţia pământurilor, amenajarea teritoriului şi regimul apelor;
- Declararea domiciliului şi cărţile de identitate". Dacă ne raportăm şi la art. 74 din Constituţia Germaniei, vom reţine că la alin. 1 formularea vizează adoptarea de legi federale şi cu privire la funcţionarii din sistemul justiţiei, al penitenciarelor, al notariatelor şi birourilor de consultare juridică.

Landurile. Competența reglementării regimului funcției publice în Germania aparține exclusiv Parlamentului.

În Luxemburg s-a impus regula adoptării statutului prin lege încă de la 1872. Constituția din această țară reglementează egalitatea tuturor cetățenilor în fața legii. Doar aceştia au acces la funcțiile publice, cu excepțiile prevăzute de lege. Numirea în funcțiile publice civile şi militare se face de Marele Duce.

În art. 10 din Cap. XI al Constituției Suediei găsim următoarea redactare: „Dispozițiile care reglementează statutul funcționarilor de stat în alte privințe decât cele prevăzute în prezenta Constituție vor fi enunțate prin lege".

În ceea ce priveşte partajarea competenței între legiuitor şi executiv, putem spune că aceasta apare în Belgia, în Regatul Unit, în Olanda, în Franța (art. 34 şi 37[3] din Constituție) precum şi în Norvegia.

Dacă prin statutul funcționarilor publici înțelegem ansamblul de reguli referitoare la situația funcționarilor, care formează „dreptul comun al funcției publice", atunci se poate susține că în fiecare din cele 15 țări există un Statut, chiar dacă formal nu găsim peste tot un act normativ unic, denumit „Statutul general al funcției publice"[4].

Regula o reprezintă existența unor coduri sau statute, cu rol de drept comun al funcției publice. Astfel, vom reține că în Belgia este în vigoare, cu numeroase modificări, Decretul Regal din 2 octombrie 1937, iar în Danemarca există Legea din 18 iunie 1969, completată cu numeroase texte de aplicare[5].

Franța are o situație specifică, „statutul general al funcționarilor" este dat de patru legi: Legea din 13 iulie 1983, care are ca obiect reglementarea drepturilor şi obligațiilor funcțiilor, Legea din 11 ianuarie 1989, referitoare la funcția publică de stat, Legea din 26 ianuarie 1984, referitoare la funcția publică teritorială, şi Legea din 9 ianuarie 1986 care se referă la funcția publică din spitale.

---

[3] Potrivit art. 34 din Constituția Franței, legea stabileşte între altele, şi „garanțiile fundamentale acordate funcționarilor civili şi militari de stat", lăsând să se înțeleagă că celelalte aspecte ale funcției publice sunt de natură reglementară cum precizează art. 37 „materiile altele decât cele din domeniul legii au un caracter reglementar".

[4]. Vezi, în acest sens, R. Chapus, *Droit administratif général*, Tome 2, 6[e] édition, Montchrestien, Paris, 1992, p. 67.

[5]. Ziller, *op. cit.*, p. 367.

În constituția Franței, competența reglementării funcției publice aparține pe de o parte legiuitorului, iar pe de altă parte revine executivului. În legea fundamentală se mai precizează că funcția de membru al Guvernului este incompatibilă cu exercitarea oricărui mandat parlamentar, oricărei funcții de reprezentare profesională cu caracter național, oricărei funcții publice sau activități profesionale.

Grecia are în vigoare un Cod al funcționarilor din 1977, care este însă întregit, mai ales în domeniul recrutării funcționarilor, de numeroase decrete. Constituția Greciei prevede că numirea şi revocarea funcționarilor publici se face de către Preşedintele Republicii. Funcționarilor publici le este recunoscut dreptul de asociere, cu anumite restricții impuse de lege. Dreptul la grevă cunoaşte de asemenea limitări legale. Ceea ce este specific acestei țări, este faptul că titularii funcțiilor publice nu pot fi aleşi parlamentari fără să fi demisionat din funcția publică.

Italia are o lege-cadru (din 29 martie 1983), care fixează principiile repartizării competenței în materia funcției publice între legiuitorul național, consiliile regionale şi partenerii sociali. Ca şi în Constituția Germaniei, în Italia este consacrat prin Constituție principiul egalității de acces a tuturor cetățenilor italieni în toate funcțiile publice, în conformitate cu aptitudinile şi capacitățile profesionale.

În Luxemburg există o lege din 16 aprilie 1979, care „fixează statutul general al funcționarilor de stat“, dar ea este completată cu alte legi, cum ar fi cele referitoare la mobilitatea funcționarilor (din 1986 şi 1991), precum şi cu „un mare număr de regulamente ale Marelui Duce“, iar în Olanda, unde primul statut a fost adoptat în 1899, deşi are o Constituție relativ recentă (1983)[6] sunt menținute în vigoare dispozițiile de ordin general din perioada interbelică: Legea cu privire la funcționari, din 12 decembrie 1929, şi Regulamentul general pentru funcționarii regatului, din 12 iunie 1931[7].

---

[6] A se vedea pentru explicații asupra acestei date, Antonie Iorgovan, *Drept constituțional şi instituții politice*, p. 158 şi nota nr. 94.

[7] Fără alte comentarii, este efectul unei stabilități politice a unei societăți aşezate şi a unei prosperități economice (să comparăm cu numărul reglementărilor de la noi) dar şi a unei înțelepte politici față de funcția publică, parte inseparabilă a progresului şi civilizației. Cum să progreseze o țară, să aibă oamenii sentimentul demnității când intră într-o primărie sau într-o prefectură, de exemplu, dacă la noi primarii îşi fac de

În fine, în Spania, Statutul general din 7 februarie 1964 a fost modificat substanţial şi pus în acord cu noua Constituţie (1978). Potrivit Constituţiei, Regele numeşte în funcţiile publice civile şi militare.

Într-o situaţie de excepţie de la această regulă se află Portugalia, unde Statutul funcţionarilor publici de stat este compus dintr-o duzină de decrete-legi, adoptate în cea mai mare parte între 1986 – 1991, şi Anglia, unde există o reglementare oarecum diferită de toate celelalte ţări ale Uniunii Europene. Astfel, Statutul actual al funcţionarilor britanici este constituit din acte reglementare (ordine în Consiliu şi decizii ale miniştrilor) şi din cutume, predominând teza, în rândul juriştilor britanici, că regimul funcţiei publice, ca esenţă, nu mai aparţine dreptului comun, ci dreptului administrativ[8].

În Constituţia Portugaliei, competenţa reglementării regimului funcţiei publice aparţine Adunării Republicii, care legiferează, printre altele, organizarea tribunalelor şi a Ministerului Public, statutul magistraţilor, principiile fundamentale ale regimului funcţiei publice şi delimitarea acestora. Funcţionarii sunt exclusiv în serviciul interesului public, aşa cum acesta este definit prin lege. Cumulul de funcţii publice este interzis, în afara cazurilor expres prevăzute prin lege. Tot prin lege se stabilesc şi incompatibilităţile.

După cum arată profesorul J. Ziller, două chestiuni se impun când trebuie analizată reglementarea statutară a funcţiei publice din ţările Uniuni Europene:

a) care sunt categoriile de funcţionari ce intră sub incidenţa statului, adică a regimului juridic unilateral (de drept public);

b) care este gradul de generalitate a regulilor cuprinse în statut[9].

---

cap, funcţionarii tremură în faţa lor, iar prefecţii, între altele, se autoîmproprietăresc (vezi cazul semnalat de ziarul Adevărul din 15 octombrie 1994).

[8] Ordinul în Consiliu relativ la funcţia publică (Civil Service Order in Council) datorează din 1991, dar mai şi două coduri considerate cu caracter intern, un fel de cod moral al funcţionarului (Civil Service Pay and Conditions of Service Code) şi Establishment officers guide (sau „Estocode"), distribuite fiecărui funcţionar din ministere, dar ignorate de cetăţeni. Totuşi, de peste un deceniu, tribunale britanice au început să recunoască forţa obligatorie a regulilor cuprinse în aceste coduri interne (sunt citate, în literatură, deciziile: Howard v. Departament for National Seving, 1981, R.v. Lord Chancellor's Department ex. parte Nangle, 1991).

[9] J. Ziller, *op. cit.*, p. 369.

În cele mai multe ţări (Belgia, Grecia, Spania, Franţa, Irlanda, Olanda, Portugalia) statutul se aplică tuturor agenţilor permanenţi ai administraţiei publice, adică stat, colectivităţi teritoriale şi stabilimente autonome. Aceasta era şi situaţia în Italia, până la Decretul-lege din februarie 1993 al Guvernului Amato.

Într-o a doua grupă se situează Germania şi Luxemburg, unde, din contră, tradiţia impune o distincţie clară între funcţionarii supuşi unui regim de drept public unilateral (Beaute)[10], iar pe de altă parte, şi salariaţii (Angestellte) ori muncitorii (Arbeiter), supuşi regimului contractual, pe de altă parte. Distincţia este fundamentată pe diferenţa intrinsecă a funcţiilor, dreptul germen stabilind, astfel, şi o ierarhizare a personalului, în sensul larg al termenului, din administraţia publică. Se apreciază, în doctrina germană, că numai funcţionarii, ca principiu, pot exercita prerogative de putere publică ori de funcţii legate de apărarea interesului general şi aceasta în cadrul unor funcţii cu caracter permanent, pe când celelalte două categorii de personal îndeplinesc funcţii de birou, cu caracter administrativ, sau funcţii cu caracter tehnic, ce se regăsesc peste tot, şi în administraţia publică şi în întreprinderile private.

În Regatul Unit discuţia se poartă, cum s-a văzut, între dreptul comun şi statut (care, la rândul său, are şi norme cutumiare), fiind tradiţional admis că servitorii Coroanei (Crown servant) sunt supuşi regulilor lui „common law", pe când statutul de „civil servant" este în exclusivitate rezervat agenţilor din administraţia de stat, fiind total absent regimul unilateral al agenţilor din alte administraţii[11].

---

[10] Cam 40% din totalul funcţionarilor din Germania şi 60% din Luxemburg.

[11] Există, însă, categorii de funcţionari care sunt supuşi unui regim mixt, atât contractual, cât şi unilateral, fie că aparţin de stat, cum sunt cei din serviciul naţional al sănătăţii (National Health Service), fie că depind de autorităţile locale, cum ar fi poliţia şi învăţământul (J. Ziller, *op. cit.*, p. 370).

LEGEA Nr. 188 din 8 decembrie 1999 (republicată)*

* Republicată în temeiul **art. XXVI** din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 279 din 21 aprilie 2003, dându-se textelor o nouă numerotare.

Legea nr. 188/1999 a fost publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 600 din 8 decembrie 1999 și a mai fost modificată prin:

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 82/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 293 din 28 iunie 2000, aprobată cu modificări prin Legea nr. 327/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 422 din 18 iunie 2002;

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 284/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 696 din 27 decembrie 2000, aprobată cu modificări prin Legea nr. 661/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 764 din 30 noiembrie 2001;

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 291/2000, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 706 din 29 decembrie 2000, aprobată cu modificări prin Legea nr. 308/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 312 din 12 iunie 2001;

– Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 33/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 108 din 2 martie 2001, aprobată cu modificări prin Legea nr. 386/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 390 din 17 iulie 2001;

– Legea nr. 743/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 784 și 784 bis din 11 decembrie 2001;

– Legea nr. 744/2001, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 785 din 11 decembrie 2001;

– Legea nr. 631/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 863 și 863 bis din 29 noiembrie 2002;

– Legea nr. 632/2002, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 871 din 3 decembrie 2002;

– Legea nr. 161/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 279 din 21 aprilie 2003;

CAPITOLUL 1
Dispoziții generale

ART. 1

(1) Prezenta lege reglementează regimul general al raporturilor juridice dintre funcționarii publici și autoritățile și instituțiile publice din administrația publică centrală și locală, denumite în continuare raporturi de serviciu.

(2) Scopul prezentei legi îl constituie asigurarea, în conformitate cu dispozițiile legale, a unui serviciu public stabil, profesionist, transparent, eficient și imparțial, în interesul cetățenilor, precum și al autorităților și instituțiilor publice din administrația publică centrală și locală.

ART. 2

(1) Funcția publică reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor de putere publică de către administrația publică centrală și locală.

(2) Funcționarul public este persoana numită, în condițiile prezentei legi, într-o funcție publică. Persoana căreia i-a încetat raportul de serviciu din motive neimputabile ei își păstrează calitatea de funcționar public, continuând să facă parte din corpul de rezervă al funcționarilor publici.

(3) Activitățile desfășurate de funcționarii publici, care implică exercitarea prerogativelor de putere publică, sunt următoarele:

a) punerea în executare a legilor și a celorlalte acte normative;

b) elaborarea proiectelor de acte normative și a altor reglementări specifice autorității sau instituției publice, precum și asigurarea avizării acestora;

c) elaborarea proiectelor politicilor și strategiilor, a programelor, a studiilor, analizelor și statisticilor, precum și a documentației privind aplicarea și executarea legilor, necesare pentru realizarea competenței autorității sau instituției publice;

– Legea nr. 507/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 853 și 853 bis din 2 decembrie 2003;

– Legea nr. 519/2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 864 din 4 decembrie 2003.

d) consilierea, controlul şi auditul public intern;

e) gestionarea resurselor umane şi a resurselor financiare;

f) colectarea creanţelor bugetare;

g) reprezentarea intereselor autorităţii sau instituţiei publice în raporturile acesteia cu persoane fizice sau juridice de drept public sau privat, din ţară şi străinătate, în limita competenţelor stabilite de conducătorul autorităţii sau instituţiei publice, precum şi reprezentarea în justiţie a autorităţii sau instituţiei publice în care îşi desfăşoară activitatea;

h) realizarea de activităţi în conformitate cu strategia de informatizare a administraţiei publice.

(4) Funcţiile publice sunt prevăzute în anexa la prezenta lege.

(5) În sensul prezentei legi, totalitatea funcţionarilor publici din autorităţile şi instituţiile publice din administraţia publică centrală şi locală constituie corpul funcţionarilor publici.

ART. 3

Principiile care stau la baza exercitării funcţiei publice sunt:

a) legalitate, imparţialitate şi obiectivitate;

b) transparenţă;

c) eficienţă şi eficacitate;

d) responsabilitate, în conformitate cu prevederile legale;

e) orientare către cetăţean;

f) stabilitate în exercitarea funcţiei publice;

g) subordonare ierarhică.

ART. 4

(1) Raporturile de serviciu se nasc şi se exercită pe baza actului administrativ de numire, emis în condiţiile legii.

(2) Exercitarea raporturilor de serviciu se realizează pe perioadă nedeterminată.

(3) Prin excepţie de la alin. (2), funcţiile publice pot fi ocupate pe perioadă determinată, în condiţiile expres prevăzute de lege.

ART. 5

(1) Pot beneficia de statute speciale funcţionarii publici care îşi desfăşoară activitatea în cadrul următoarelor servicii publice:

a) structurile de specialitate ale Parlamentului României;

b) structurile de specialitate ale Administraţiei Prezidenţiale;

c) structurile de specialitate ale Consiliului Legislativ;

d) serviciile diplomatice şi consulare;

e) autoritatea vamală;

f) poliţia şi alte structuri ale Ministerului Administraţiei şi Internelor;

g) alte servicii publice stabilite prin lege.

(2) Personalul din aparatul de lucru al autorităţilor şi instituţiilor publice, care efectuează activităţi de secretariat, administrative, protocol, gospodărire, întreţinere-reparaţii şi de deservire, este angajat cu contract individual de muncă. Persoanele care ocupă aceste funcţii nu au calitatea de funcţionar public şi li se aplică legislaţia muncii.

ART. 6

Prevederile prezentei legi nu se aplică:

a) personalului salariat din aparatul propriu al autorităţilor şi instituţiilor publice, care desfăşoară activităţi de secretariat, administrative, protocol, gospodărire, întreţinere-reparaţii şi de deservire, precum şi altor categorii de personal care nu exercită prerogative de putere publică;

b) personalului salariat încadrat, pe baza încrederii personale, la cabinetul demnitarului;

c) corpului magistraţilor;

d) cadrelor didactice;

e) persoanelor numite sau alese în funcţii de demnitate publică.

CAPITOLUL 2
Clasificarea funcţiilor publice. Categorii de funcţionari publici

ART. 7

(1) Funcţiile publice se clasifică după cum urmează:

a) funcţii publice generale şi funcţii publice specifice;

b) funcţii publice din clasa I, funcţii publice din clasa a II-a, funcţii publice din clasa a III-a.

(2) Funcţiile publice generale reprezintă ansamblul atribuţiilor şi responsabilităţilor cu caracter general şi comun tuturor autorităţilor şi instituţiilor publice, în vederea realizării competenţelor lor generale.

(3) Funcțiile publice specifice reprezintă ansamblul atribuțiilor şi responsabilităților cu caracter specific unor autorități şi instituții publice, în vederea realizării competențelor lor specifice.

ART. 8

Funcțiile publice se împart în trei clase, definite în raport cu nivelul studiilor necesare ocupării funcției publice, după cum urmează:

a) clasa I cuprinde funcțiile publice pentru a căror ocupare se cer studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă;

b) clasa a II-a cuprinde funcțiile publice pentru a căror ocupare se cer studii superioare de scurtă durată, absolvite cu diplomă;

c) clasa a III-a cuprinde funcțiile publice pentru a căror ocupare se cer studii medii liceale, absolvite cu diplomă.

ART. 9

(1) După nivelul atribuțiilor titularului funcției publice, funcțiile publice se împart în trei categorii, după cum urmează:

a) funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici;

b) funcții publice corespunzătoare categoriei funcționarilor publici de conducere;

c) funcții publice corespunzătoare categoriei funcționarilor publici de execuție.

(2) Funcționarii publici numiți în funcțiile publice din clasele a II-a şi a III-a pot ocupa numai funcții publice de execuție, cu excepțiile prevăzute de legile speciale.

ART. 10

(1) Funcționarii publici sunt debutanți sau definitivi.

(2) Pot fi numiți funcționari publici debutanți persoanele care au promovat concursul pentru ocuparea unei funcții publice şi nu îndeplinesc condițiile prevăzute de lege pentru ocuparea unei funcții publice definitive.

(3) Pot fi numiți funcționari publici definitivi:

a) funcționarii publici debutanți, care au efectuat perioada de stagiu prevăzută de lege şi au obținut rezultat corespunzător la evaluare;

b) persoanele care intră în corpul funcţionarilor publici prin concurs şi care au vechimea în specialitatea corespunzătoare funcției publice, de minimum 12 luni, 8 luni şi, respectiv, 6 luni, în funcție de nivelul studiilor absolvite;

c) persoanele care au promovat programe de formare şi perfecționare în administrația publică.

ART. 11

Categoria înalților funcționari publici cuprinde persoanele care sunt numite în una dintre următoarele funcții publice:

a) secretar general al Guvernului şi secretar general adjunct al Guvernului;

b) consilier de stat;

c) secretar general şi secretar general adjunct din ministere şi alte organe de specialitate ale administrației publice centrale;

d) prefect;

e) subprefect;

f) secretar general al prefecturii, secretar general al județului şi al municipiului Bucureşti;

g) director general din cadrul ministerelor şi al celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale.

ART. 12

(1) Categoria funcționarilor publici de conducere cuprinde persoanele numite în una dintre următoarele funcții publice:

a) secretar al municipiului, al sectorului municipiului Bucureşti, al oraşului şi comunei;

b) director general adjunct, director şi director adjunct din aparatul ministerelor şi al celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale;

c) director executiv şi director executiv adjunct al serviciilor publice descentralizate ale ministerelor şi ale altor organe de specialitate ale administrației publice centrale, precum şi în cadrul aparatului propriu al autorităților administrației publice locale;

d) şef serviciu;

e) şef birou.

(2) Funcționarii publici de conducere organizează, coordonează, îndrumă şi controlează activitățile prevăzute la art. 2 alin. (3), sub autoritatea unui funcționar public ierarhic superior sau a unui demnitar.

ART. 13

(1) Sunt funcționari publici de execuție din clasa I persoanele numite în următoarele funcții publice: expert, consilier, inspector, consilier juridic, auditor.

(2) Sunt funcționari publici de execuție din clasa a II-a persoanele numite în funcția publică de referent de specialitate.

(3) Sunt funcționari publici de execuție din clasa a III-a persoanele numite în funcția publică de referent.

ART. 14

Funcțiile publice de execuție sunt structurate pe grade profesionale, după cum urmează:

a) superior, ca nivel maxim;

b) principal;

c) asistent;

d) debutant.

CAPITOLUL 3
Categoria înalților funcționari publici

ART. 15

(1) Poate face parte din categoria înalților funcționari publici persoana care îndeplineşte cumulativ:

a) condițiile prevăzute la art. 50;

b) are studii superioare de lungă durată, absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă;

c) a absolvit programe de formare specializată şi perfecționare în administrația publică sau în alte domenii specifice de activitate, organizate, după caz, de Institutul Național de Administrație sau de alte instituții specializate, organizate în țară sau în străinătate, ori a dobândit titlul ştiințific de doctor în specialitatea funcției publice respective;

d) are cel puțin 7 ani vechime în specialitatea funcției publice respective;

e) a promovat concursul organizat pentru ocuparea unei funcții publice prevăzute la art. 11.

(2) În cazuri excepționale, vechimea prevăzută la alin. (1) lit. d) poate fi redusă cu până la 3 ani de persoana care are competența legală de numire în funcția publică.

ART. 16

(1) Concursul de admitere la programele de formare specializată în administrația publică se organizează de către Institutul Național de Administrație, în baza regulamentului de organizare şi desfăşurare a concursului.

(2) Regulamentul de organizare şi desfăşurare a concursului de admitere la programele de formare în administrația publică, organizate de Institutul Național de Administrație, se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Administrației şi Internelor.

ART. 17

(1) Numirea înalților funcționari publici se face de către:

a) Guvern, pentru funcțiile publice prevăzute la art. 11 lit. a) şi d);

b) primul-ministru, pentru funcțiile publice prevăzute la art. 11 lit. b), c) şi e);

c) ministrul Administrației şi Internelor, pentru funcțiile publice prevăzute la art. 11 lit. f);

d) ministrul sau, după caz, conducătorul autorității sau instituției publice, pentru funcțiile prevăzute la art. 11 lit. g).

(2) Pentru numirea în funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici se constituie o comisie de concurs, formată din cinci personalități, recunoscute ca specialişti în administrația publică, numite prin decizie a primului-ministru, la propunerea ministrului Administrației şi Internelor.

ART. 18

Încetarea raporturilor de serviciu ale înalților funcționari publici se face, în condițiile legii, potrivit art. 17 alin. (1).

CAPITOLUL 4
Managementul funcţiilor publice şi al funcţionarilor publici

SECŢIUNEA 1
Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici

ART. 19

(1) Pentru crearea şi dezvoltarea unui corp de funcţionari publici profesionist, stabil şi imparţial se înfiinţează, în subordinea Ministerului Administraţiei şi Internelor, Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici, organ de specialitate al administraţiei publice centrale, cu personalitate juridică.

(2) Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici este condusă de un preşedinte, cu rang de secretar de stat, numit de către primul-ministru, la propunerea ministrului Administraţiei şi Internelor. În exercitarea atribuţiilor care îi revin, preşedintele Agenţiei Naţionale a Funcţionarilor Publici emite ordine cu caracter normativ şi individual.

(3) Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici este finanţată de la bugetul de stat.

ART. 20

(1) Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici are următoarele atribuţii:

a) elaborează politicile şi strategiile privind managementul funcţiei publice şi al funcţionarilor publici;

b) elaborează şi avizează proiecte de acte normative privind funcţia publică şi funcţionarii publici;

c) monitorizează şi controlează modul de aplicare a legislaţiei privind funcţia publică şi funcţionarii publici în cadrul autorităţilor şi instituţiilor publice;

d) elaborează reglementări comune, aplicabile tuturor autorităţilor şi instituţiilor publice, privind funcţiile publice, precum şi instrucţiuni privind aplicarea unitară a legislaţiei în domeniul funcţiei publice şi al funcţionarilor publici;

e) elaborează proiectul legii privind stabilirea sistemului unitar de salarizare pentru funcţionarii publici;

f) stabileşte criteriile pentru evaluarea activităţii funcţionarilor publici;

g) centralizează propunerile de instruire a funcţionarilor publici, stabilite ca urmare a evaluării performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici;

h) colaborează cu Institutul Naţional de Administraţie la stabilirea tematicii specifice programelor de formare specializată în administraţia publică şi de perfecţionare a funcţionarilor publici;

i) întocmeşte şi administrează baza de date cuprinzând evidenţa funcţiilor publice şi a funcţionarilor publici;

j) aprobă condiţiile de participare şi procedura de organizare a selecţiei şi recrutării pentru funcţiile publice generale, avizează şi monitorizează recrutarea pentru funcţiile publice specifice;

k) realizează redistribuirea funcţionarilor publici cărora le-au încetat raporturile de serviciu din motive neimputabile lor;

l) acordă asistenţă de specialitate şi coordonează metodologic compartimentele de resurse umane din cadrul autorităţilor şi instituţiilor administraţiei publice centrale şi locale;

m) participă la negocierile dintre organizaţiile sindicale reprezentative ale funcţionarilor publici şi Ministerul Administraţiei şi Internelor;

n) colaborează cu organisme şi cu organizaţii internaţionale din domeniul său de activitate;

o) elaborează anual, cu consultarea autorităţilor şi instituţiilor publice, Planul de ocupare a funcţiilor publice, pe care îl supune spre aprobare Guvernului;

p) întocmeşte raportul anual cu privire la managementul funcţiilor publice şi al funcţionarilor publici, pe care îl prezintă Guvernului.

(2) Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici îndeplineşte orice alte atribuţii stabilite prin lege.

(3) Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici are legitimare procesuală activă şi poate sesiza instanţa de contencios administrativ competentă cu privire la:

a) actele prin care autorităţile sau instituţiile publice încalcă legislaţia referitoare la funcţia publică şi funcţionarii publici, constatate ca urmare a activităţii proprii de control;

b) refuzul autorităţilor şi instituţiilor publice de a aplica prevederile legale în domeniul funcţiei publice şi al funcţionarilor publici.

(4) Actul atacat potrivit alin. (3) este suspendat de drept.

(5) Preşedintele Agenţiei Naţionale a Funcţionarilor Publici poate sesiza şi prefectul în legătură cu actele ilegale emise de autorităţile sau instituţiile publice locale.

ART. 21

(1) Planul de ocupare a funcţiilor publice stabileşte:

a) numărul funcţiilor publice rezervate promovării funcţionarilor publici care îndeplinesc condiţiile legale;

b) numărul funcţiilor publice care vor fi rezervate absolvenţilor programelor de formare specializată în administraţia publică, organizate de Institutul Naţional de Administraţie sau de instituţii similare din străinătate;

c) numărul funcţiilor publice care vor fi ocupate prin concurs;

d) numărul funcţiilor publice care vor fi înfiinţate;

e) numărul funcţiilor publice care vor fi supuse reorganizării;

f) numărul maxim de funcţii publice pe fiecare clasă, categorie şi pe grade profesionale;

g) numărul maxim al funcţiilor publice de conducere.

(2) Planul prevăzut la alin. (1) se elaborează de Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative la nivel naţional, şi se supune spre aprobare Guvernului.

ART. 22

Gestionarea curentă a resurselor umane şi a funcţiilor publice este organizată şi realizată, în cadrul fiecărei autorităţi şi instituţii publice, de către un compartiment specializat, care colaborează direct cu Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici.

SECŢIUNEA a 2-a
Evidenţa funcţiilor publice şi a funcţionarilor publici

ART. 23

(1) Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici administrează evidenţa naţională a funcţiilor publice şi a funcţionarilor publici pe baza datelor transmise de autorităţile şi instituţiile publice.

(2) Evidența funcțiilor publice şi a funcționarilor publici în cadrul autorităților şi instituțiilor publice se ține de Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

(3) În scopul asigurării gestionării eficiente a resurselor umane, precum şi pentru urmărirea carierei funcționarului public, autoritățile şi instituțiile publice întocmesc dosarul profesional pentru fiecare funcționar public.

(4) Formatul standard al evidenței funcțiilor publice şi a funcționarilor publici, precum şi conținutul dosarului profesional se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

ART. 24

(1) Autoritățile şi instituțiile publice răspund de întocmirea şi actualizarea dosarelor profesionale ale funcționarilor publici şi asigură păstrarea acestora în condiții de siguranță.

(2) În cazurile de transfer sau de încetare a raporturilor de serviciu, autoritatea sau instituția publică păstrează o copie a dosarului profesional şi înmânează originalul funcționarului public, pe bază de semnătură.

(3) Autoritățile şi instituțiile publice au obligația de a comunica Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în termen de 10 zile lucrătoare, orice modificare intervenită în situația funcționarilor publici.

(4) Persoanele care au acces la datele cuprinse în evidența națională a funcțiilor publice şi a funcționarilor publici, precum şi la dosarul profesional al funcționarului public au obligația de a păstra confidențialitatea datelor cu caracter personal, în condițiile legii.

(5) La solicitarea funcționarului public, autoritatea sau instituția publică este obligată să elibereze un document care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, vechimea în muncă, în specialitate şi în funcția publică.

CAPITOLUL 5
Drepturi şi îndatoriri

SECŢIUNEA 1
Drepturile funcţionarilor publici

ART. 25

(1) Dreptul la opinie al funcţionarilor publici este garantat.

(2) Este interzisă orice discriminare între funcţionarii publici pe criterii politice, de apartenenţă sindicală, convingeri religioase, etnice, de sex, orientare sexuală, stare materială, origine socială sau de orice altă asemenea natură.

ART. 26

Funcţionarul public are dreptul de a fi informat cu privire la deciziile care se iau în aplicarea prezentului statut şi care îl vizează în mod direct.

ART. 27

(1) Dreptul de asociere sindicală este garantat funcţionarilor publici, cu excepţia celor care sunt numiţi în categoria înalţilor funcţionari publici, funcţionarilor publici de conducere şi altor categorii de funcţionari publici cărora le este interzis acest drept prin statute speciale.

(2) Funcţionarii publici, cu excepţia celor prevăzuţi la alin. (1), pot, în mod liber, să înfiinţeze organizaţii sindicale, să adere la ele şi să exercite orice mandat în cadrul acestora.

(3) Funcţionarii publici se pot asocia în organizaţii profesionale sau în alte organizaţii având ca scop reprezentarea intereselor proprii, promovarea pregătirii profesionale şi protejarea statutului lor.

ART. 28

Funcţionarilor publici le este recunoscut dreptul la grevă, în condiţiile legii, cu respectarea principiului continuităţii şi celerităţii serviciului public.

ART. 29

(1) Pentru activitatea desfăşurată, funcţionarii publici au dreptul la un salariu compus din:

a) salariul de bază;

b) sporul pentru vechime în muncă;

c) suplimentul postului;

d) suplimentul gradului.

(2) Funcționarii publici beneficiază de prime şi alte drepturi salariale, în condițiile legii.

(3) Salarizarea funcționarilor publici se face în conformitate cu prevederile legii privind stabilirea sistemului unitar de salarizare pentru funcționarii publici.

ART. 30

Funcționarii publici care, potrivit legii, sunt obligați să poarte uniformă în timpul serviciului o primesc gratuit.

ART. 31

(1) Funcționarii publici au dreptul de a-şi perfecționa în mod continuu pregătirea profesională.

(2) Pe perioada în care funcționarii publici urmează forme de perfecționare profesională beneficiază de drepturile salariale cuvenite, în situația în care acestea sunt:

a) organizate la inițiativa ori în interesul autorității sau instituției publice;

b) urmate la inițiativa funcționarului public, cu acordul conducătorului autorității sau instituției publice;

c) organizate de Institutul Național de Administrație, de centrele regionale de formare continuă pentru administrația publică locală, în condițiile legii, sau de alte instituții specializate din țară sau străinătate.

(3) În cazul în care formarea şi perfecționarea profesională, în formele prevăzute la alin. (2), se organizează în afara localității unde îşi are sediul autoritatea sau instituția publică, funcționarii publici beneficiază de drepturile de delegare, în condițiile legii.

(4) Pentru acoperirea cheltuielilor programelor de formare şi perfecționare profesională a funcționarilor publici, organizate în condițiile alin. (2) lit. a) şi c), autoritățile şi instituțiile publice au obligația să prevadă în bugetul anual propriu sumele necesare pentru cheltuielile respective.

ART. 32

(1) Durata normală a timpului de lucru pentru funcționarii publici este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.

(2) Pentru orele lucrate din dispoziția conducătorului autorității sau instituției publice peste durata normală a timpului de lucru sau în

zilele de sărbători legale ori declarate zile nelucrătoare funcționarii publici de execuție au dreptul la recuperare sau la plata majorată cu un spor de 100% din salariul de bază. Numărul orelor plătite cu sporul de 100% nu poate depăşi 360 într-un an.

ART. 33

Funcționarii publici, cu excepția funcționarilor publici civili din ministerele privind apărarea națională, ordinea publică şi siguranța națională, pot fi aleşi sau numiți într-o funcție de demnitate publică, în condițiile legii.

ART. 34

(1) Funcționarii publici au dreptul, în condițiile legii, la concediu de odihnă, la concedii medicale şi la alte concedii.

(2) Funcționarul public are dreptul, pe lângă indemnizația de concediu, la o primă egală cu salariul de bază din luna anterioară plecării în concediu, care se impozitează separat.

ART. 35

În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate şi a celor pentru creşterea şi îngrijirea copiilor, raporturile de serviciu nu pot înceta şi nu pot fi modificate decât din inițiativa funcționarului public în cauză.

ART. 36

(1) Autoritățile şi instituțiile publice au obligația să asigure funcționarilor publici condiții normale de muncă şi igienă, de natură să le ocrotească sănătatea şi integritatea fizică şi psihică.

(2) Funcționarilor publici li se poate aproba, în mod excepțional, pentru motive de sănătate, schimbarea compartimentului în care îşi desfăşoară activitatea. Schimbarea se poate face pe o funcție publică corespunzătoare, dacă funcționarul public în cauză este apt profesional să îndeplinească noile atribuții care îi revin.

ART. 37

Funcționarii publici beneficiază de asistență medicală, proteze şi medicamente, în condițiile legii.

ART. 38

Funcționarii publici beneficiază de pensii, precum şi de celelalte drepturi de asigurări sociale de stat, potrivit legii.

ART. 39

(1) În caz de deces al funcționarului public, membrii familiei, care au, potrivit legii, dreptul la pensie de urmaş, primesc pe o perioadă de 3 luni echivalentul salariului de bază din ultima lună de activitate a funcționarului public decedat.

(2) În cazul în care decizia pentru pensia de urmaş nu a fost emisă din vina autorității sau a instituției publice în termen de 3 luni de la data decesului, aceasta va achita în continuare drepturile prevăzute la alin. (1) până la emiterea deciziei pentru pensia de urmaş.

ART. 40

(1) Funcționarii publici beneficiază în exercitarea atribuțiilor lor de protecția legii.

(2) Autoritatea sau instituția publică este obligată să asigure protecția funcționarului public împotriva amenințărilor, violențelor, faptelor de ultraj cărora le-ar putea fi victimă în exercitarea funcției publice sau în legătură cu aceasta. Pentru garantarea acestui drept, autoritatea sau instituția publică va solicita sprijinul organelor abilitate, potrivit legii.

ART. 41

Autoritatea sau instituția publică este obligată să îl despăgubească pe funcționarul public în situația în care acesta a suferit, din culpa autorității sau a instituției publice, un prejudiciu material în timpul îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.

SECȚIUNEA a 2-a
Îndatoririle funcționarilor publici

ART. 42

(1) Funcționarii publici au obligația să îşi îndeplinească cu profesionalism, imparțialitate şi în conformitate cu legea îndatoririle de serviciu şi să se abțină de la orice faptă care ar putea aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice ori prestigiului corpului funcționarilor publici.

(2) Funcționarii publici de conducere sunt obligați să sprijine propunerile şi inițiativele motivate ale personalului din subordine, în vederea îmbunătățirii activității autorității sau instituției publice în ca-

re își desfășoară activitatea, precum și a calității serviciilor publice oferite cetățenilor.

(3) Funcționarii publici au îndatorirea de a respecta normele de conduită profesională și civică prevăzute de lege.

ART. 43

(1) Funcționarii publici au obligația ca, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, să se abțină de la exprimarea sau manifestarea publică a convingerilor și preferințelor lor politice, să nu favorizeze vreun partid politic și să nu participe la activități politice în timpul programului de lucru.

(2) Funcționarilor publici le este interzis să facă parte din organele de conducere ale partidelor politice.

ART. 44

(1) Funcționarii publici răspund, potrivit legii, de îndeplinirea atribuțiilor ce le revin din funcția publică pe care o dețin, precum și a atribuțiilor ce le sunt delegate.

(2) Funcționarul public este obligat să se conformeze dispozițiilor primite de la superiorii ierarhici.

(3) Funcționarul public are dreptul să refuze, în scris și motivat, îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic, dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, funcționarul public este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală. Funcționarul public are îndatorirea să aducă la cunoștință superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția, astfel de situații.

ART. 45

Funcționarii publici au obligația să păstreze secretul de stat, secretul de serviciu, precum și confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției publice, în condițiile legii, cu excepția informațiilor de interes public.

ART. 46

(1) Funcționarilor publici le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor publice, daruri sau alte avantaje.

(2) La numirea într-o funcție publică, precum şi la încetarea raportului de serviciu, funcționarii publici sunt obligați să prezinte, în condițiile legii, conducătorului autorității sau instituției publice declarația de avere. Declarația de avere se actualizează anual, potrivit legii.

ART. 47

(1) Funcționarii publici au obligația de a rezolva, în termenele stabilite de către superiorii ierarhici, lucrările repartizate.

(2) Funcționarilor publici le este interzis să primească direct cereri a căror rezolvare intră în competența lor sau să discute direct cu petenții, cu excepția celor cărora le sunt stabilite asemenea atribuții, precum şi să intervină pentru soluționarea acestor cereri.

ART. 48

(1) Funcționarii publici sunt obligați să urmeze forme de perfecționare profesională, organizate de Institutul Național de Administrație sau alte instituții abilitate potrivit legii, a căror durată cumulată este de minimum 7 zile pe an.

(2) Funcționarii publici care urmează programe de formare specializată în administrația publică, cu o durată mai mare de 90 de zile, organizate de Institutul Național de Administrație sau de alte instituții similare din străinătate, finanțate din bugetul de stat sau local, sunt obligați să se angajeze în scris că vor lucra în administrația publică cel puțin 5 ani de la terminarea programelor.

(3) În cazul nerespectării angajamentului, funcționarii publici sunt obligați să restituie instituției sau autorității publice contravaloarea cheltuielilor efectuate pentru perfecționare, calculate în condițiile legii.

(4) Prevederile alin. (3) se aplică şi în cazul în care persoanele care au urmat o formă de perfecționare în condițiile alin. (2) şi ale art. 31 alin. (2) şi nu au absolvit-o din vina lor. În acest caz, funcționarii publici sunt obligați să restituie drepturile salariale primite pe această perioadă.

(5) Prevederile alin. (4) nu se aplică în cazul în care funcționarul public nu mai deține funcția publică din motive neimputabile acestuia.

ART. 49

Funcționarii publici au obligația să respecte întocmai regimul juridic al conflictului de interese şi al incompatibilităților, stabilite potrivit legii.

CAPITOLUL 6
Cariera funcționarilor publici

SECȚIUNEA 1
Recrutarea funcționarilor publici

ART. 50

Poate ocupa o funcție publică persoana care îndeplineşte următoarele condiții:

a) are cetățenia română şi domiciliul în România;

b) cunoaşte limba română, scris şi vorbit;

c) are vârsta de minimum 18 ani împliniți;

d) are capacitate deplină de exercițiu;

e) are o stare de sănătate corespunzătoare funcției publice pentru care candidează, atestată pe bază de examen medical de specialitate;

f) îndeplineşte condițiile de studii prevăzute de lege pentru funcția publică;

g) îndeplineşte condițiile specifice pentru ocuparea funcției publice;

h) nu a fost condamnată pentru săvârşirea unei infracțiuni contra umanității, contra statului sau contra autorității, de serviciu sau în legătură cu serviciul, care împiedică înfăptuirea justiției, de fals ori a unor fapte de corupție sau a unei infracțiuni săvârşite cu intenție, care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției publice, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;

i) nu a fost destituită dintr-o funcție publică în ultimii 7 ani;

j) nu a desfăşurat activitate de poliție politică, astfel cum este definită prin lege.

ART. 51

(1) Ocuparea funcțiilor publice vacante se poate face prin promovare, transfer, redistribuire şi concurs.

(2) Condițiile de participare şi procedura de organizare a concursului vor fi stabilite în condițiile prezentei legi, iar concursul va fi organizat şi gestionat astfel:

a) de către comisia de concurs prevăzută la art. 17 alin. (2), pentru înalții funcționari publici;

b) de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici, pentru ocuparea funcțiilor publice de conducere vacante, cu excepția funcțiilor publice de şef birou şi şef serviciu;

c) de către autorități şi instituții publice din administrația publică centrală şi locală, pentru ocuparea funcțiilor publice de şef birou şi şef serviciu, precum şi pentru ocuparea funcțiilor publice de execuție şi, respectiv, funcțiile publice specifice vacante, cu avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;

d) de către Institutul Național de Administrație, cu avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, pentru admiterea la programele de formare specializată în administrația publică, organizate în scopul numirii într-o funcție publică.

(3) Concursul are la bază principiul competiției deschise, transparenței, meritelor profesionale şi competenței, precum şi cel al egalității accesului la funcțiile publice pentru fiecare cetățean care îndeplineşte condițiile legale.

(4) Condițiile de desfăşurare a concursului vor fi publicate în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a, cu cel puțin 30 de zile înainte de data desfăşurării concursului.

(5) Persoanele care participă la concursul organizat potrivit dispozițiilor prevăzute la art. 21 alin. (1) lit. c) trebuie să îndeplinească condițiile de vechime în specialitatea funcțiilor publice, prevăzute de prezenta lege.

(6) Procedura de organizare şi desfăşurare a concursurilor în condițiile prezentului articol se stabileşte prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, conform principiilor şi condițiilor stabilite prin prezenta lege.

SECȚIUNEA a 2-a
Perioada de stagiu

ART. 52

(1) Perioada de stagiu are ca obiect verificarea aptitudinilor profesionale în îndeplinirea atribuțiilor şi responsabilităților unei funcții publice, formarea practică a funcționarilor publici debutanți, precum şi cunoaşterea de către aceştia a specificului administrației publice şi a exigențelor acesteia.

(2) Durata perioadei de stagiu este de 12 luni pentru funcționarii publici de execuție din clasa I, 8 luni pentru cei din clasa a II-a şi 6 luni pentru cei din clasa a III-a.

(3) Perioada în care o persoană a urmat şi a promovat programe de formare specializată în administrația publică, pentru numirea într-o funcție publică definitivă, este asimilată perioadei de stagiu.

ART. 53

(1) La terminarea perioadei de stagiu, pe baza rezultatului evaluării realizate, funcționarul public debutant va fi:

a) numit funcționar public de execuție definitiv în clasa corespunzătoare studiilor absolvite, în funcțiile publice prevăzute la art. 13, în gradul profesional asistent;

b) eliberat din funcția publică, în cazul în care a obținut la evaluarea activității calificativul „necorespunzător".

(2) În cazul prevăzut la alin. (1) lit. b), precum şi în situația nepromovării programelor de formare specializată în administrația publică, pentru numirea într-o funcție publică definitivă, perioada de stagiu nu constituie vechime în funcția publică.

SECȚIUNEA a 3-a
Numirea funcționarilor publici

ART. 54

(1) Numirea în funcțiile publice din categoria înalților funcționari publici se face în conformitate cu dispozițiile art. 17 alin. (1).

(2) Numirea în funcțiile publice pentru care se organizează concurs în condițiile art. 51 alin. (2) lit. b) şi d) se face prin actul adminis-

trativ emis de către conducătorii autorităților sau instituțiilor publice din administrația publică centrală şi locală, la propunerea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

(3) Numirea în funcțiile publice pentru care se organizează concurs în condițiile art. 51 alin. (2) lit. c) se face prin actul administrativ emis de către conducătorii autorităților şi instituțiilor publice din administrația publică centrală şi locală.

(4) Actul administrativ de numire are formă scrisă şi trebuie să conțină temeiul legal al numirii, numele funcționarului public, denumirea funcției publice, data de la care urmează să exercite funcția publică, drepturile salariale, precum şi locul de desfăşurare a activității.

(5) Fişa postului aferentă funcției publice se anexează la actul administrativ de numire, iar o copie a acesteia se înmânează funcționarului public.

(6) La intrarea în corpul funcționarilor publici, funcționarul public depune jurământul de credință în termen de trei zile de la emiterea actului de numire în funcția publică definitivă. Jurământul are următoarea formulă: "Jur să respect Constituția, drepturile şi libertățile fundamentale ale omului, să aplic în mod corect şi fără părtinire legile țării, să îndeplinesc conştiincios îndatoririle ce îmi revin în funcția publică în care am fost numit, să păstrez secretul profesional şi să respect normele de conduită profesională şi civică. Aşa să-mi ajute Dumnezeu". Formula religioasă de încheiere va respecta libertatea convingerilor religioase.

(7) Refuzul depunerii jurământului prevăzut la alin. (6) se consemnează în scris şi atrage revocarea actului administrativ de numire în funcția publică.

SECȚIUNEA a 4-a
Promovarea funcționarilor publici şi evaluarea performanțelor profesionale

ART. 55

În carieră funcționarul public beneficiază de dreptul de a promova în funcția publică şi de a avansa în gradele de salarizare.

ART. 56

(1) Promovarea este modalitatea de dezvoltare a carierei prin ocuparea unei funcţii publice superioare vacante.

(2) Promovarea într-o funcţie publică superioară vacantă se face prin concurs sau examen.

ART. 57

(1) Pentru a participa la concursul pentru promovarea într-o funcţie publică de execuţie din gradul profesional principal, funcţionarii publici trebuie să îndeplinească următoarele condiţii minime:

a) să aibă o vechime minimă de 2 ani în funcţiile publice de execuţie din gradul profesional asistent, în clasa corespunzătoare studiilor absolvite;

b) să fi obţinut, la evaluarea performanţelor profesionale individuale din ultimii 2 ani, cel puţin calificativul "foarte bun";

c) să îndeplinească cerinţele specifice prevăzute în fişa postului.

(2) Pentru a participa la concursul pentru promovarea într-o funcţie publică de execuţie din gradul profesional superior, funcţionarii publici trebuie să îndeplinească următoarele condiţii minime:

a) să aibă o vechime minimă de 2 ani în funcţiile publice de execuţie din gradul profesional principal sau 4 ani în funcţiile publice de execuţie din gradul profesional asistent, în clasa corespunzătoare studiilor absolvite;

b) să fi obţinut, la evaluarea performanţelor profesionale individuale din ultimii 2 ani, cel puţin calificativul "foarte bun";

c) să îndeplinească cerinţele specifice prevăzute în fişa postului.

ART. 58

(1) Au dreptul de a participa la concursul organizat în vederea ocupării funcţiilor publice de conducere vacante persoanele care îndeplinesc următoarele condiţii:

a) sunt absolvente ale programelor de formare specializată şi perfecţionare în administraţia publică, organizate de către Institutul Naţional de Administraţie, centrele regionale de formare continuă pentru administraţia publică locală, precum şi de alte instituţii specializate, din ţară sau străinătate;

b) au fost numite într-o funcţie publică din clasa I;

c) îndeplinesc cerințele specifice prevăzute în fişa postului, precum şi condițiile de vechime prevăzute la alin. (2).

(2) Pentru ocuparea funcțiilor de conducere vacante trebuie îndeplinite următoarele condiții de vechime în specialitatea studiilor necesare exercitării funcției publice:

a) minimum 2 ani, pentru funcțiile publice de şef birou, şef serviciu şi secretar al comunei;

b) minimum 5 ani, pentru funcțiile publice prevăzute la art. 12, cu excepția celor prevăzute la lit. a).

ART. 59

În urma dobândirii unei diplome de studii de nivel superior în specialitatea în care îşi desfăşoară activitatea, funcționarii publici de execuție au dreptul de a participa la concursul pentru ocuparea unei funcții publice vacante într-o clasă superioară celei în care sunt încadrați.

ART. 60

(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se face anual.

(2) Procedura de evaluare are ca scop:

a) avansarea în gradele de salarizare;

b) retrogradarea în gradele de salarizare;

c) promovarea într-o funcție publică superioară;

d) eliberarea din funcția publică;

e) stabilirea cerințelor de formare profesională a funcționarilor publici.

(3) În urma evaluării performanțelor profesionale individuale funcționarului public i se acordă unul dintre următoarele calificative: „excepțional“, „foarte bun“, „bun“, „satisfăcător“, „nesatisfăcător“.

(4) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale înalților funcționari publici se face de către o comisie de evaluare, compusă din cinci personalități, recunoscute ca specialişti în administrația publică, propuse de ministrul administrației şi internelor şi numite prin decizie a primului-ministru.

(5) Metodologia de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, după

consultarea organizațiilor sindicale ale funcționarilor publici, reprezentative la nivel național.

CAPITOLUL 7
Acorduri colective. Comisii paritare

ART. 61

(1) Autoritățile şi instituțiile publice pot încheia anual, în condițiile legii, acorduri cu sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau cu reprezentanții funcționarilor publici, care să cuprindă numai măsuri referitoare la:

a) constituirea şi folosirea fondurilor destinate îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă;

b) sănătatea şi securitatea în muncă;

c) programul zilnic de lucru;

d) perfecționarea profesională;

e) alte măsuri decât cele prevăzute de lege, referitoare la protecția celor aleşi în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

(2) În cazul în care sindicatul nu este reprezentativ sau funcționarii publici nu sunt organizați în sindicat, acordul se încheie cu reprezentanții funcționarilor publici din respectiva autoritate sau instituție publică, desemnați în condițiile legii.

(3) Autoritatea sau instituția publică va furniza sindicatelor reprezentative sau reprezentanților funcționarilor publici informațiile necesare pentru încheierea acordurilor privind raporturile de serviciu, în condițiile legii.

ART. 62

(1) În cadrul autorităților şi instituțiilor publice se constituie comisii paritare. În funcție de numărul funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice, comisia paritară se poate constitui în cadrul acesteia sau pentru mai multe autorități sau instituții publice.

(2) În alcătuirea comisiei paritare intră un număr egal de reprezentanți desemnați de conducătorul autorității sau instituției publice şi de sindicatul reprezentativ al funcționarilor publici. În cazul în care

sindicatul nu este reprezentativ sau funcționarii publici nu sunt organizați în sindicat, reprezentanții lor vor fi desemnați prin votul majorității funcționarilor publici din respectiva autoritate sau instituție publică.

(3) Reprezentanții funcționarilor publici în comisia paritară pot să fie desemnați din rândul funcționarilor publici aleşi în organele de conducere ale sindicatului reprezentativ sau din rândul reprezentanților funcționarilor publici aleşi pentru negocierea acordurilor cu conducerea autorității sau instituției publice.

(4) În cazul constituirii unei comisii paritare comune pentru mai multe autorități sau instituții publice, aceasta va fi compusă dintr-un număr egal de reprezentanți ai acestor autorități sau instituții publice, desemnați în condițiile alin. (2).

ART. 63

(1) Comisiile paritare sunt consultate la negocierea de către autoritățile şi instituțiile publice a acordurilor cu sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau cu reprezentanții acestora.

(2) Comisiile paritare participă la stabilirea măsurilor de îmbunătățire a activității autorităților şi instituțiilor publice pentru care sunt constituite.

(3) Comisiile paritare urmăresc permanent realizarea acordurilor stabilite între sindicatele reprezentative sau reprezentanții funcționarilor publici cu autoritățile sau instituțiile publice.

(4) Comisia paritară întocmeşte rapoarte trimestriale cu privire la respectarea prevederilor acordurilor încheiate în condițiile legii, pe care le comunică conducerii autorității sau instituției publice, precum şi conducerii sindicatelor reprezentative ale funcționarilor publici.

CAPITOLUL 8
Sancțiunile disciplinare şi răspunderea funcționarilor publici

ART. 64

Încălcarea de către funcționarii publici, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz.

ART. 65

(1) Încălcarea cu vinovăție de către funcționarii publici a îndatoririlor corespunzătoare funcției publice pe care o dețin şi a normelor de conduită profesională şi civică prevăzute de lege constituie abatere disciplinară şi atrage răspunderea disciplinară a acestora.

(2) Constituie abateri disciplinare următoarele fapte:

a) întârzierea sistematică în efectuarea lucrărilor;

b) neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor;

c) absențe nemotivate de la serviciu;

d) nerespectarea în mod repetat a programului de lucru;

e) intervențiile sau stăruințele pentru soluționarea unor cereri în afara cadrului legal;

f) nerespectarea secretului profesional sau a confidențialității lucrărilor cu acest caracter;

g) manifestări care aduc atingere prestigiului autorității sau instituției publice în care îşi desfăşoară activitatea;

h) desfăşurarea în timpul programului de lucru a unor activități cu caracter politic;

i) refuzul de a îndeplini atribuțiile de serviciu;

j) încălcarea prevederilor legale referitoare la îndatoriri, incompatibilități, conflicte de interese şi interdicții stabilite prin lege pentru funcționarii publici;

k) stabilirea de către funcționarii publici de execuție de relații directe cu petenții în vederea soluționării cererilor acestora.

(3) Sancțiunile disciplinare sunt:

a) mustrare scrisă;

b) diminuarea drepturilor salariale cu 5 – 20% pe o perioadă de până la 3 luni;

c) suspendarea dreptului de avansare în gradele de salarizare sau, după caz, de promovare în funcția publică pe o perioadă de la 1 la 3 ani;

d) trecerea într-o funcție publică inferioară pe o perioadă de până la un an, cu diminuarea corespunzătoare a salariului;

e) destituirea din funcția publică.

(4) La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele şi gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care

aceasta a fost săvârşită, gradul de vinovăţie şi consecinţele abaterii, comportarea generală în timpul serviciului a funcţionarului public, precum şi de existenţa în antecedentele acestuia a altor sancţiuni disciplinare care nu au fost radiate în condiţiile prezentei legi.

(5) Sancţiunile disciplinare se aplică în termen de cel mult 6 luni de la data săvârşirii abaterilor.

ART. 66

(1) Sancţiunea disciplinară prevăzută la art. 65 alin. (3) lit. a) se poate aplica direct de către conducătorul autorităţii sau instituţiei publice, la propunerea conducătorului compartimentului în care funcţionează cel în cauză.

(2) Sancţiunile disciplinare prevăzute la art. 65 alin. (3) lit. b) – e) se aplică de conducătorul autorităţii sau instituţiei publice, la propunerea comisiei de disciplină.

(3) Sancţiunile disciplinare pentru înalţii funcţionari publici se aplică prin decizie a primului-ministru, prin ordin al ministrului ori, după caz, al conducătorului autorităţii sau instituţiei publice centrale, pentru cei prevăzuţi la art. 11 lit. g), la propunerea comisiei de disciplină.

(4) Sancţiunile disciplinare nu pot fi aplicate decât după cercetarea prealabilă a faptei săvârşite şi după audierea funcţionarului public. Audierea funcţionarului public trebuie consemnată în scris, sub sancţiunea nulităţii. Refuzul funcţionarului public de a se prezenta la audieri sau de a semna o declaraţie privitoare la abaterile disciplinare care i se impută se consemnează într-un proces-verbal.

ART. 67

(1) În cadrul autorităţilor sau instituţiilor publice se constituie comisii de disciplină. În funcţie de numărul funcţionarilor publici din cadrul fiecărei autorităţi sau instituţii publice, comisia de disciplină se poate constitui pentru o singură autoritate sau instituţie publică sau pentru mai multe.

(2) În alcătuirea comisiei de disciplină intră un număr egal de reprezentanţi desemnaţi de conducătorul autorităţii sau instituţiei publice şi de sindicatul reprezentativ al funcţionarilor publici. În cazul în care sindicatul nu este reprezentativ sau funcţionarii publici nu sunt organizaţi în sindicat, reprezentanţii vor fi desemnaţi prin votul majo-

rităţii funcţionarilor publici din respectiva autoritate sau instituţie publică.

(3) Fiecare comisie de disciplină are un preşedinte, care nu face parte din reprezentanţii prevăzuţi la alin. (2), desemnat de conducătorul autorităţii sau instituţiei publice, cu consultarea sindicatului reprezentativ sau, după caz, a funcţionarilor publici.

(4) În cazul constituirii unei comisii de disciplină comune pentru mai multe autorităţi sau instituţii publice, aceasta va fi compusă dintr-un număr egal de reprezentanţi ai acestor autorităţi sau instituţii publice, desemnaţi în condiţiile alin. (2). În acest caz, preşedintele comisiei de disciplină se desemnează în condiţiile alin. (3), pe baza propunerii comune a conducătorilor autorităţilor şi instituţiilor publice.

(5) Comisia de disciplină pentru înalţii funcţionari publici este compusă din 7 înalţi funcţionari publici.

(6) Comisiile de disciplină sunt competente să cerceteze faptele sesizate ca abateri disciplinare şi să propună sancţiunea aplicabilă funcţionarilor publici din autorităţile sau instituţiile publice respective.

(7) Modul de constituire a comisiilor de disciplină, componenţa, atribuţiile, modul de sesizare şi procedura de lucru a acestora se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Agenţiei Naţionale a Funcţionarilor Publici.

ART. 68

Funcţionarul public nemulţumit de sancţiunea aplicată se poate adresa instanţei de contencios administrativ, solicitând anularea sau modificarea, după caz, a ordinului sau dispoziţiei de sancţionare.

ART. 69

(1) Pentru evidenţierea situaţiei disciplinare a funcţionarului public, Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici va elibera un cazier administrativ, conform bazei de date pe care o administrează.

(2) Cazierul administrativ este un act care cuprinde sancţiunile disciplinare aplicate funcţionarului public şi care nu au fost radiate în condiţiile legii.

(3) Cazierul administrativ este necesar în următoarele cazuri:

a) desemnarea unui funcţionar public ca membru în comisia de concurs pentru recrutarea funcţionarilor publici;

b) desemnarea unui funcționar public în calitate de preşedinte şi membru în comisia de disciplină;

c) desemnarea unui funcționar public ca membru în comisia paritară;

d) ocuparea unei funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici sau categoriei funcționarilor publici de conducere;

e) în orice alte situații prevăzute de lege.

(4) Cazierul administrativ este eliberat la solicitarea:

a) funcționarului public interesat;

b) conducătorului autorității sau instituției publice în care îşi desfăşoară activitatea;

c) preşedintelui comisiei de disciplină;

d) altor persoane prevăzute de lege.

ART. 70

(1) Sancțiunile disciplinare se radiază de drept, după cum urmează:

a) în termen de 6 luni de la aplicare, sancțiunea disciplinară prevăzută la art. 65 alin. (3) lit. a);

b) în termen de un an de la expirarea termenului pentru care au fost aplicate, sancțiunile disciplinare prevăzute la art. 65 alin. (3) lit. b) – d);

c) în termen de 7 ani de la aplicare, sancțiunea prevăzută la art. 65 alin. (3) lit. e).

(2) Radierea sancțiunilor disciplinare prevăzute la alin. (1) lit. a) şi b) se constată prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice.

ART. 71

(1) Răspunderea contravențională a funcționarilor publici se angajează în cazul în care aceştia au săvârşit o contravenție în timpul şi în legătură cu sarcinile de serviciu.

(2) Împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției şi de aplicare a sancțiunii funcționarul public se poate adresa cu plângere la judecătoria în a cărei circumscripție îşi are sediul autoritatea sau instituția publică în care este numit funcționarul public sancționat.

ART. 72

Răspunderea civilă a funcționarului public se angajează:

a) pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului autorității sau instituției publice în care funcționează;

b) pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce i s-au acordat necuvenit;

c) pentru daunele plătite de autoritatea sau instituția publică, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătoreşti definitive şi irevocabile.

ART. 73

(1) Repararea pagubelor aduse autorității sau instituției publice în situațiile prevăzute la art. 72 lit. a) şi b) se dispune prin emiterea de către conducătorul autorității sau instituției publice a unui ordin sau a unei dispoziții de imputare, în termen de 30 de zile de la constatarea pagubei, sau, după caz, prin asumarea unui angajament de plată, iar în situația prevăzută la lit. c) a aceluiaşi articol, pe baza hotărârii judecătoreşti definitive şi irevocabile.

(2) Împotriva ordinului sau dispoziției de imputare funcționarul public în cauză se poate adresa instanței de contencios administrativ.

(3) Dreptul conducătorului autorității sau instituției publice de a emite ordinul sau dispoziția de imputare se prescrie în termen de 3 ani de la data producerii pagubei.

ART. 74

(1) Răspunderea funcționarului public pentru infracțiunile săvârşite în timpul serviciului sau în legătură cu atribuțiile funcției publice pe care o ocupă se angajează potrivit legii penale.

(2) În cazul în care s-a pus în mişcare acțiunea penală pentru săvârşirea unei infracțiuni de natura celor prevăzute la art. 50 lit. h), conducătorul autorității sau instituției publice va dispune suspendarea funcționarului public din funcția publică pe care o deține.

(3) Dacă se dispune scoaterea de sub urmărire penală ori încetarea urmăririi penale, precum şi în cazul în care instanța judecătorească dispune achitarea sau încetarea procesului penal, suspendarea din funcția publică încetează, iar funcționarul public respectiv va fi reintegrat în funcția publică deținută anterior şi îi vor fi achitate drepturile salariale aferente perioadei de suspendare.

(4) În situația în care nu sunt întrunite condițiile pentru angajarea răspunderii penale, iar fapta funcționarului public poate fi considerată abatere disciplinară, va fi sesizată comisia de disciplină competentă.

CAPITOLUL 9
Modificarea, suspendarea şi încetarea raportului de serviciu

SECȚIUNEA 1
Modificarea raportului de serviciu

ART. 75

Modificarea raportului de serviciu are loc prin:

a) delegare;

b) detaşare;

c) transfer;

d) mutarea în cadrul altui compartiment al autorității sau instituției publice;

e) exercitarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere.

ART. 76

(1) Delegarea se dispune în interesul autorității sau instituției publice în care este încadrat funcționarul public, pe o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice într-un an.

(2) Funcționarul public poate refuza delegarea dacă se află în una dintre următoarele situații:

a) graviditate;

b) îşi creşte singur copilul minor;

c) starea sănătății, dovedită cu certificat medical, face contraindicată delegarea.

(3) Delegarea pe o perioadă mai mare de 60 de zile calendaristice în cursul unui an se poate dispune numai cu acordul scris al funcționarului public. Măsura se poate dispune pentru o perioadă de cel mult 90 de zile calendaristice într-un an.

(4) Pe timpul delegării funcționarul public îşi păstrează funcția publică şi salariul, iar autoritatea sau instituția publică care îl deleagă

este obligată să suporte costul integral al transportului, cazării şi al indemnizaţiei de delegare.

ART. 77

(1) Detaşarea se dispune în interesul autorităţii sau instituţiei publice în care urmează să îşi desfăşoare activitatea funcţionarul public, pentru o perioadă de cel mult 6 luni. În cursul unui an calendaristic un funcţionar public poate fi detaşat mai mult de 6 luni numai cu acordul său scris.

(2) Detaşarea se poate dispune doar dacă pregătirea profesională a funcţionarului public corespunde atribuţiilor şi responsabilităţilor funcţiei publice pe care urmează să fie detaşat.

(3) Funcţionarul public poate refuza detaşarea dacă se află în una dintre următoarele situaţii:

a) graviditate;

b) îşi creşte singur copilul minor;

c) starea sănătăţii, dovedită cu certificat medical, face contraindicată detaşarea;

d) detaşarea se face într-o localitate în care nu i se asigură condiţii corespunzătoare de cazare;

e) este singurul întreţinător de familie;

f) motive familiale temeinice justifică refuzul de a da curs detaşării.

(4) Pe perioada detaşării funcţionarul public îşi păstrează funcţia publică şi salariul. Dacă salariul corespunzător funcţiei publice pe care este detaşat este mai mare, el are dreptul la acest salariu. Pe timpul detaşării în altă localitate autoritatea sau instituţia publică beneficiară este obligată să-i suporte costul integral al transportului, dus şi întors, cel puţin o dată pe lună, al cazării şi al indemnizaţiei de detaşare.

ART. 78

(1) Transferul, ca modalitate de modificare a raportului de serviciu, poate avea loc între autorităţile sau instituţiile publice după cum urmează:

a) în interesul serviciului;

b) la cererea funcţionarului public.

(2) Transferul se poate face într-o funcţie publică pentru care sunt îndeplinite condiţiile specifice prevăzute în fişa postului.

(3) Transferul în interesul serviciului se poate face numai cu acordul scris al funcționarului public transferat. În cazul transferului în interesul serviciului în altă localitate, funcționarul public transferat are dreptul la o indemnizație egală cu salariul net calculat la nivelul salariului din luna anterioară celei în care se transferă, la acoperirea tuturor cheltuielilor de transport şi la un concediu plătit de 5 zile. Plata acestor drepturi se suportă de autoritatea sau instituția publică la care de face transferul, în termen de cel mult 15 zile de la data aprobării transferului.

(4) Transferul în interesul serviciului se face într-o funcție publică echivalentă cu funcția publică deținută de funcționarul public.

(5) Transferul la cerere se face într-o funcție publică echivalentă, în urma aprobării cererii de transfer a funcționarului public de către conducătorul autorității sau instituției publice la care se solicită transferul.

ART. 79

(1) Mutarea în cadrul altui compartiment al autorității sau instituției publice poate fi definitivă sau temporară.

(2) Mutarea definitivă în cadrul altui compartiment se aprobă, cu acordul scris al funcționarului public, de către conducătorul autorității sau instituției publice în care îşi desfăşoară activitatea funcționarul public.

(3) Mutarea temporară în cadrul altui compartiment se dispune motivat, în interesul autorității sau instituției publice, de către conducătorul autorității sau instituției publice, pe o perioadă de maximum 6 luni într-un an, cu respectarea pregătirii profesionale şi a salariului pe care îl are funcționarul public.

ART. 80

(1) Exercitarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere vacante se realizează prin promovarea temporară a unui funcționar public care îndeplineşte condițiile specifice pentru ocuparea acestei funcții publice.

(2) Măsura prevăzută la alin. (1) se dispune de către conducătorul autorității sau instituției publice, pe o perioadă de maximum 6 luni, cu avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

(3) Exercitarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere al cărei titular este suspendat în condițiile prezentei legi se realizează prin promovarea temporară, pe durata suspendării titularului, a unui funcționar public care îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea acestei funcții publice.

(4) Măsura prevăzută la alin. (3) se dispune de către conducătorul autorității sau instituției publice.

(5) Dacă salariul corespunzător funcției publice pe care este delegat să o exercite este mai mare, funcționarul public are dreptul la acest salariu.

SECȚIUNEA a 2-a
Suspendarea raportului de serviciu

ART. 81

(1) Raportul de serviciu se suspendă de drept atunci când funcționarul public se află în una dintre următoarele situații:

a) este numit sau ales într-o funcție de demnitate publică, pentru perioada respectivă;

b) este încadrat la cabinetul unui demnitar;

c) este desemnat de către autoritatea sau instituția publică să desfăşoare activități în cadrul unor misiuni diplomatice ale României ori în cadrul unor organisme sau instituții internaționale, pentru perioada respectivă;

d) desfăşoară activitate sindicală pentru care este prevăzută suspendarea, în condițiile legii;

e) efectuează stagiul militar, serviciul militar alternativ, este concentrat sau mobilizat;

f) este arestat preventiv;

g) efectuează tratament medical în străinătate, dacă funcționarul public nu se află în concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă, precum şi pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude până la gradul I inclusiv, în condițiile legii;

h) se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, în condițiile legii;

i) carantină, în condițiile legii;

j) concediu de maternitate, în condițiile legii;

k) este dispărut, iar dispariția a fost constatată prin hotărâre judecătorească irevocabilă;

l) forța majoră;

m) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

(2) În termen de 5 zile calendaristice de la data încetării motivului de suspendare de drept, funcționarul public este obligat să informeze în scris conducătorul autorității sau instituției publice despre acest fapt.

(3) Conducătorul autorității sau instituției publice are obligația să asigure, în termen de 5 zile, condițiile necesare reluării activității de către funcționarul public.

ART. 82

(1) Raportul de serviciu se suspendă la inițiativa funcționarului public în următoarele situații:

a) concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani, în condițiile legii;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap pentru afecțiunile intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) desfăşurarea unei activități în cadrul unor organisme sau instituții internaționale, în alte situații decât cele prevăzute la art. 81 alin. (1) lit. c);

d) pentru participare la campania electorală;

e) pentru participarea la grevă, în condițiile legii.

(2) Raportul de serviciu se poate suspenda la cererea motivată a funcționarului public.

(3) Cererea de suspendare a raportului de serviciu se face în scris cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de data când se solicită suspendarea.

(4) Suspendarea raportului de serviciu se constată în cazurile prevăzute la alin. (1) lit. b) şi la art. 81 alin. (1) lit. c), precum şi în alte cazuri reglementate prin legi speciale, respectiv se aprobă în cazul prevăzut la alin. (2), prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice.

(5) Dispozițiile art. 81 alin. (2) se aplică în mod corespunzător şi pentru cazurile prevăzute la alin. (1) şi (2).

ART. 83

(1) Reluarea activității se dispune prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice.

(2) Actul administrativ prin care se constată, respectiv se aprobă suspendarea raportului de serviciu, precum şi cel prin care se dispune reluarea activității de către funcționarul public se comunică Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în termen de 10 zile lucrătoare de la data emiterii.

(3) Pe perioada suspendării raportului de serviciu autoritățile şi instituțiile publice au obligația să rezerve postul aferent funcției publice. Ocuparea acestuia se face, pe o perioadă determinată, de un funcționar public din corpul de rezervă. În situația în care în corpul de rezervă nu există funcționari publici care să îndeplinească cerințele specifice, postul poate fi ocupat în baza unui contract individual de muncă pe o perioadă egală cu perioada suspendării raporturilor de serviciu.

SECȚIUNEA a 3-a
Încetarea raportului de serviciu

ART. 84

(1) Încetarea raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici are loc în următoarele condiții:

a) de drept;

b) prin acordul părților, consemnat în scris;

c) prin eliberare din funcția publică;

d) prin destituire din funcția publică;

e) prin demisie.

(2) Raportul de serviciu încetează de drept:

a) la data decesului funcționarului public;

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morții funcționarului public;

c) dacă funcționarul public nu mai îndeplineşte una dintre condițiile prevăzute la art. 50 lit. a), d) şi f);

d) la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă ori invaliditate a funcționarului public;

e) ca urmare a constatării nulității absolute a actului administrativ de numire în funcția publică, de la data la care nulitatea a fost constatată prin hotărâre judecătorească definitivă;

f) când funcționarul public a fost condamnat printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o faptă prevăzută la art. 50 lit. h) sau prin care s-a dispus aplicarea unei sancțiuni privative de libertate, la data rămânerii definitive a hotărârii de condamnare;

g) ca urmare a interzicerii exercitării profesiei sau a funcției, ca măsură de siguranță ori ca pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicția;

h) la data expirării termenului pe care a fost exercitată, cu caracter temporar, funcția publică.

(3) Constatarea cazului de încetare de drept a raportului de serviciu se face, în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea lui, prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice. Actul administrativ prin care s-a constatat intervenirea unui caz de încetare de drept a raporturilor de serviciu se comunică Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în termen de 10 zile lucrătoare de la emiterea lui.

(4) Conducătorul autorității sau instituției publice va dispune eliberarea din funcția publică prin act administrativ, care se comunică funcționarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la emitere, pentru motive neimputabile funcționarului public, în următoarele cazuri:

a) autoritatea sau instituția publică şi-a încetat activitatea ori a fost mutată într-o altă localitate, iar funcționarul public nu este de acord să o urmeze;

b) autoritatea sau instituția publică îşi reduce personalul ca urmare a reorganizării activității, prin reducerea postului ocupat de funcționarul public;

c) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția publică ocupată de către funcționarul public a unui funcționar public eliberat sau destituit nelegal ori pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;

d) pentru incompetență profesională în cazul obținerii calificativului „nesatisfăcător“ la evaluarea performanțelor profesionale individuale;

e) funcționarul public nu mai îndeplineşte condiția prevăzută la art. 50 lit. g);

f) starea sănătății fizice sau/şi psihice a funcționarului public, constatată prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, nu îi mai permite acestuia să îşi îndeplinească atribuțiile corespunzătoare funcției publice deținute.

(5) Destituirea din funcția publică se dispune prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice, care se comunică funcționarului public în termen de 5 zile lucrătoare de la data emiterii, pentru motive imputabile funcționarului public, în următoarele cazuri:

a) ca sancțiune disciplinară, aplicată pentru săvârşirea repetată a unor abateri disciplinare sau a unei abateri disciplinare care a avut consecințe grave;

b) dacă s-a ivit un motiv legal de incompatibilitate, iar funcționarul public nu acționează pentru încetarea acestuia într-un termen de 10 zile calendaristice de la data intervenirii cazului de incompatibilitate.

(6) Funcționarul public poate să comunice încetarea raporturilor de serviciu prin demisie, notificată în scris conducătorului autorității sau instituției publice. Demisia nu trebuie motivată şi produce efecte după 30 de zile calendaristice de la înregistrare.

(7) Reorganizarea activității, în sensul dispozițiilor prezentei legi, constă în mutarea autorității sau a instituției publice în altă localitate ori, în cazul prevăzut la alin. (4) lit. b), în modificarea substanțială a atribuțiilor autorității sau instituției publice, precum şi a structurii organizatorice a compartimentelor. Reducerea unui post este justificată dacă atribuțiile aferente acestuia se modifică în proporție de peste 50% sau dacă sunt modificate condițiile specifice de ocupare a postului respectiv.

(8) La încetarea raportului de serviciu funcționarul public are îndatorirea să predea lucrările şi bunurile care i-au fost încredințate în vederea exercitării atribuțiilor de serviciu.

(9) La încetarea raportului de serviciu funcţionarul public îşi păstrează drepturile dobândite în cadrul carierei, cu excepţia cazului în care raportul de serviciu a încetat din motive imputabile acestuia.

(10) Funcţionarii publici beneficiază de drepturi din bugetul asigurărilor pentru şomaj, în cazul în care raporturile de serviciu le-au încetat în condiţiile prevăzute la:

a) alin. (2) lit. c), cu excepţia cazului în care funcţionarul public nu mai îndeplineşte condiţia prevăzută la art. 50 lit. a);

b) alin. (2) lit. e) şi h);

c) alin. (4).

ART. 85

(1) Autoritatea sau instituţia publică este obligată să acorde funcţionarilor publici un preaviz de 30 de zile calendaristice, în cazul eliberării din funcţia publică pentru situaţiile prevăzute la art. 84 alin. (4).

(2) În perioada de preaviz conducătorul autorităţii sau instituţiei publice poate acorda celui în cauză reducerea programului de lucru, până la 4 ore zilnic, fără afectarea drepturilor salariale cuvenite.

ART. 86

(1) Funcţionarii publici pot fi eliberaţi din funcţia publică în situaţiile prevăzute la art. 84 alin. (4) lit. b), c) şi e), în cazul în care nu există funcţii publice vacante corespunzătoare în cadrul autorităţii sau instituţiei publice.

(2) În cazurile prevăzute la art. 84 alin. (4) lit. a) – c) şi e) autoritatea sau instituţia publică are obligaţia de a solicita Agenţiei Naţionale a Funcţionarilor Publici, în perioada de preaviz, lista funcţiilor publice vacante.

(3) În cazul în care există o funcţie publică vacantă, identificată în perioada de preaviz, funcţionarul public va fi transferat în interesul serviciului sau la cerere.

ART. 87

(1) Redistribuirea funcţionarilor publici se face de către Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici, astfel:

a) în cadrul autorităţilor sau instituţiilor publice din aceeaşi localitate sau dintr-o localitate aflată la o distanţă de până la 50 km de localitatea de domiciliu;

b) în cadrul autorităţilor sau instituţiilor publice din alt judeţ sau aflate la o distanţă mai mare de 50 km de localitatea de domiciliu, la cererea funcţionarului public.

(2) Redistribuirea funcţionarilor publici se face pe o funcţie publică echivalentă cu funcţia publică deţinută.

(3) Redistribuirea se poate face şi într-o funcţie publică inferioară vacantă, cu acordul scris al funcţionarului public.

(4) Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici va asigura redistribuirea pe funcţii publice temporar vacante, ca urmare a suspendării titularului pe o perioadă de cel puţin o lună, a funcţionarilor publici din corpul de rezervă care îndeplinesc condiţiile specifice pentru ocuparea funcţiei publice respective. În cazul în care există mai mulţi funcţionari publici care îndeplinesc condiţiile specifice pentru ocuparea funcţiei publice respective, Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici organizează, în colaborare cu autoritatea sau instituţia publică în cadrul căreia se află funcţia publică vacantă, o testare profesională pentru selectarea funcţionarului public care urmează să fie redistribuit.

(5) Redistribuirea funcţionarilor publici din corpul de rezervă se dispune prin ordin al preşedintelui Agenţiei Naţionale a Funcţionarilor Publici.

(6) Conducătorii autorităţilor şi instituţiilor publice au obligaţia de a numi funcţionarii publici redistribuiţi cu caracter permanent sau temporar.

(7) În cazul în care conducătorii autorităţilor şi instituţiilor publice refuză încadrarea funcţionarilor publici în condiţiile alin. (6), funcţionarul public se poate adresa instanţei de contencios administrativ competente.

ART. 88

(1) Corpul de rezervă este format din funcţionarii publici care au fost eliberaţi din funcţia publică în condiţiile art. 84 alin. (4) lit. a) – c) şi e) şi este gestionat de Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici.

(2) Funcţionarii publici părăsesc corpul de rezervă şi pierd calitatea de funcţionar public în următoarele situaţii:

a) după împlinirea termenului de 2 ani de la data trecerii în corpul de rezervă;

b) în cazul în care Agenția Națională a Funcționarilor Publici îl redistribuie într-o funcție publică vacantă corespunzătoare studiilor absolvite şi pregătirii profesionale, iar funcționarul public o refuză;

c) angajarea în baza unui contract de muncă pe o perioadă mai mare de 12 luni;

d) la cererea funcționarului public.

ART. 89

(1) În cazul în care raportul de serviciu a încetat din motive pe care funcționarul public le consideră netemeinice sau nelegale, acesta poate cere instanței de contencios administrativ anularea actului administrativ prin care s-a constatat sau s-a dispus încetarea raportului de serviciu, în termen de 30 de zile calendaristice de la comunicare, şi plata de către autoritatea sau instituția publică emitentă a actului administrativ a unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi recalculate, şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat funcționarul public.

(2) La solicitarea funcționarului public, instanța care a constatat nulitatea actului administrativ va dispune reintegrarea acestuia în funcția publică deținută.

CAPITOLUL 10
Dispoziții finale şi tranzitorii

ART. 90

Funcțiile publice se stabilesc pentru fiecare autoritate şi instituție publică, în parte, de conducătorul acesteia ori prin hotărâre a consiliului județean sau, după caz, a consiliului local, pe baza activităților prevăzute la art. 2 alin. (1) şi (3) şi cu avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

ART. 91

În unitățile administrativ-teritoriale în care persoanele aparținând unei minorități naționale dețin o pondere de peste 20% unii funcționari publici din serviciile care au contacte direct cu cetățenii vor cunoaşte şi limba minorității naționale respective.

ART. 92

Cauzele având ca obiect litigii de muncă în care una dintre părți are calitatea de funcționar public, aflate pe rolul instanțelor judecătoreşti la data intrării în vigoare a prezentului statut, vor continua să se judece potrivit legii aplicabile în momentul sesizării instanței.

ART. 93

Dispozițiile prezentei legi se completează cu prevederile legislației muncii, precum şi cu reglementările de drept comun civile, administrative sau penale, după caz, în măsura în care nu contravin legislației specifice funcției publice.

ART. 94

La data intrării în vigoare a prezentei legi orice dispoziții contrare se abrogă.

NOTĂ:

Reproducem mai jos art. XIV – XXV din titlul III al cărții a II-a din Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancționarea corupției, care nu au fost cuprinse în forma republicabilă a Legii nr. 188/1999:

ART. 14

(1) Regulamentul de organizare şi funcționare al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Administrației Publice, în termen de 30 de zile de la intrarea în vigoare a dispozițiilor prezentei legi.

(2) În termen de 60 de zile de la aprobarea Regulamentului de organizare şi funcționare a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, autoritățile şi instituțiile publice vor transmite acesteia datele personale ale funcționarilor publici, precum şi funcțiile publice vacante.

ART. 15

(1) În termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, autoritățile şi instituțiile publice prevăzute la art. 5 alin. (1) din Legea nr. 188/1999, cu modificările şi completările ulterioare, au obligația de a armoniza statutele speciale cu prevederile prezentului titlu, cu consultarea şi avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

(2) Prin statutele speciale prevăzute la alin. (1) se pot reglementa:

a) drepturi, îndatoriri şi incompatibilităţi specifice, altele decât cele prevăzute de prezenta lege;

b) funcţii publice specifice.

(3) În cazul statutelor speciale aplicabile serviciilor diplomatice şi consulare şi poliţiştilor, dispoziţiile speciale pot reglementa prevederi de natura celor prevăzute la alin. (2), precum şi cu privire la carieră.

ART. 16

(1) Autorităţile şi instituţiile publice din administraţia publică centrală şi locală au obligaţia:

a) de a solicita avizul Agenţiei Naţionale a Funcţionarilor Publici pentru stabilirea funcţiilor publice, până la data de 1 iunie 2003;

b) de a face modificările corespunzătoare în structura organizatorică şi în statele de funcţii, stabilirea numărului maxim de funcţii publice, cu respectarea prevederilor prezentei legi, până la data de 1 iulie 2003;

c) de a face reîncadrarea funcţionarilor publici, conform prevederilor prezentei legi, până la data de 15 iulie 2003.

(2) Structura organizatorică a autorităţilor şi instituţiilor publice trebuie să respecte următoarele cerinţe:

a) pentru constituirea unui birou este necesar un număr de minimum 5 posturi de execuţie;

b) pentru constituirea unui serviciu este necesar un număr de minimum 7 posturi de execuţie;

c) pentru constituirea unei direcţii este necesar un număr de minimum 15 posturi de execuţie;

d) pentru constituirea unei direcţii generale este necesar un număr de minimum 25 de posturi de execuţie.

(3) În cadrul autorităţilor şi instituţiilor publice din administraţia publică centrală numărul funcţiilor publice din clasa I este de minimum 70% din numărul total al funcţiilor publice.

(4) Numărul total al funcţiilor publice corespunzătoare, în mod cumulat, categoriei înalţilor funcţionari publici şi categoriei funcţionarilor publici de conducere din cadrul fiecărei autorităţi sau instituţii publice este de maximum 12% din numărul total al funcţiilor publice.

(5) La stabilirea numărului maxim al funcțiilor publice de execuție din cadrul autorității sau instituției publice se vor avea în vedere următoarele:

a) numărul funcțiilor publice de execuție din grad profesional superior este de maximum 20%;

b) numărul funcțiilor publice de execuție din grad profesional principal este de maximum 40%;

c) numărul funcțiilor publice de execuție din grad profesional asistent este de maximum 30%;

d) numărul funcțiilor publice de execuție din grad profesional debutant este de maximum 10% .

(6) Numărul maxim al funcțiilor publice de execuție, stabilit conform alin. (5), poate fi majorat numai în situații temeinic justificate de către autoritatea sau instituția publică respectivă, cu avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

ART. 17

(1) Funcționarii publici numiți în funcțiile publice prevăzute de Legea nr. 188/1999, cu modificările şi completările ulterioare, vor fi:

a) numiți în funcțiile publice prevăzute în anexa la prezentul titlu, dacă desfăşoară una dintre activitățile prevăzute la art. 2 alin. (3) şi îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 49 din Legea nr. 188/1999, cu modificările şi completările ulterioare, în limita funcțiilor publice stabilite conform art. XVI;

b) eliberați din funcțiile publice deținute, în cazul în care nu îndeplinesc condițiile prevăzute la lit. a) şi condițiile de reîncadrare. Aceştia vor fi încadrați cu contract individual de muncă, în condițiile legii.

(2) Reîncadrarea în funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici şi categoriei funcționarilor publici de conducere din cadrul fiecărei autorități sau instituții publice se face astfel:

a) în limita funcțiilor publice prevăzute potrivit structurii organizatorice;

b) cu respectarea condițiilor minime de vechime în specialitate şi a studiilor necesare exercitării funcției publice, prevăzute de Legea nr. 188/1999, cu modificările şi completările ulterioare.

(3) Funcționarii publici reîncadrați în funcții publice conform alin. (2) își păstrează funcțiile publice deținute, dacă în termen de maximum 3 ani de la intrarea în vigoare a prezentei legi au absolvit programele de formare specializată și perfecționare în administrația publică, organizate de Institutul Național de Administrație, sau o formă de învățământ postuniversitar, cu durata de minimum un an, în țară sau în străinătate, ori au dobândit titlul științific de doctor în specialitatea funcției publice respective.

(4) Funcționarii publici care nu îndeplinesc condițiile prevăzute la alin. (2) pot fi reîncadrați, potrivit studiilor absolvite, în funcții publice de execuție, dacă îndeplinesc condițiile prevăzute de prezenta lege.

(5) Funcționarii publici eliberați din funcțiile publice beneficiază de drepturi din bugetul asigurărilor pentru șomaj, în condițiile legii.

ART. 18

Pentru anul 2003 funcționarii publici își mențin drepturile salariale stabilite conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 192/2002 privind reglementarea drepturilor de natură salarială ale funcționarilor publici, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 949 din 24 decembrie 2002.

ART. 19

Funcționarilor publici care au absolvit forme de învățământ postuniversitar în specialitatea administrație publică sau care, la data intrării în vigoare a prezentului titlu, urmează una dintre formele de învățământ menționate le sunt echivalate aceste studii cu programele de formare și perfecționare în administrația publică, organizate de Institutul Național de Administrație.

ART. 20

(1) În mod excepțional, la concursul pentru ocuparea funcției publice de secretar al comunei pot participa și persoane cu studii superioare de altă specialitate decât cea juridică sau administrativă și care nu îndeplinesc condițiile de vechime prevăzute de lege.

(2) Dacă la concurs nu se prezintă persoane care îndeplinesc condițiile prevăzute la alin. (1), pot candida și persoane care au studii liceale atestate prin diplomă de bacalaureat. În această situație, anual,

se va organiza concurs pentru ocuparea funcției de secretar al comunei de către persoane care îndeplinesc condițiile legii.

(3) Secretarii de comune care, la data intrării în vigoare a prezentei legi, nu au studii superioare își pot păstra funcția publică, cu obligația ca în termen de 6 ani să absolvească o formă de învățământ superior de lungă durată în specialitatea juridică sau administrație publică, sub sancțiunea eliberării din funcție.

ART. 21

În funcțiile de prefect şi subprefect pot fi numite persoanele care îndeplinesc condițiile prevăzute de prezentul titlu pentru numirea ca înalt funcționar public, începând cu anul 2006, în mod eşalonat, în baza hotărârii Guvernului. Până la acea dată funcțiilor de prefect şi subprefect li se aplică regimul juridic prevăzut de Legea administrației publice locale nr. 215/2001, cu modificările şi completările ulterioare.

ART. 22

Autoritățile şi instituțiile publice au obligația de a comunica Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, până la data de 15 august 2003, datele cuprinse în dosarele profesionale ale funcționarilor publici, precum şi date privind funcțiile publice.

ART. 23

La propunerea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, prin hotărâre a Guvernului, se aprobă:

a) normele privind organizarea şi dezvoltarea carierei funcționarilor publici, în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi;

b) normele privind organizarea şi funcționarea comisiilor de disciplină şi a comisiilor paritare, în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi.

ART. 24

Comisiile de disciplină şi comisiile paritare organizate în temeiul Legii nr. 188/1999, cu modificările şi completările ulterioare, se consideră legal constituite până la data intrării în vigoare a hotărârii Guvernului privind organizarea şi funcționarea comisiilor de disciplină şi a comisiilor paritare. Prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1.084/ 2001 privind aprobarea Metodologiei de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici, precum şi de con-

testare a calificativelor acordate, ale Hotărârii Guvernului nr. 1.085/2001 privind organizarea perioadei de stagiu, condițiile de evaluare şi regulile specifice aplicabile funcționarilor publici debutanți şi ale Hotărârii Guvernului nr. 1.087/2001 privind organizarea şi desfăşurarea concursurilor şi examenelor pentru ocuparea funcțiilor publice se aplică în mod corespunzător.

ART. 25

Prevederile art. 22, art. 29 alin. (1), art. 49^1, art. 52 – 56, art. 74^1, precum şi ale art 83 alin. (4), referitoare la acordarea indemnizației de detaşare, din Legea nr. 188/1999, cu modificările şi completările ulterioare, se aplică începând cu data de 1 ianuarie 2004*).

ANEXA 1

LISTA
cuprinzând funcțiile publice

I. Funcții publice generale:

1. secretar general al Guvernului şi secretar general adjunct al Guvernului;
2. consilier de stat;
3. secretar general şi secretar general adjunct din ministere şi alte organe de specialitate ale administrației publice centrale;
4. prefect;
5. subprefect;
6. secretar general al prefecturii, secretar general al județului şi al municipiului Bucureşti;
7. director general din cadrul ministerelor şi al celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale;
8. director general adjunct, director şi director adjunct din aparatul ministerelor şi al celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale;

---

* Art. 22 a devenit, în urma renumerotării, art. 21; art. 49 a devenit, în urma renumerotării, art. 50; art. 49^1 a devenit, în urma renumerotării, art. 51; art. 52 – 56 au devenit, în urma renumerotării, art. 54 – 58; art. 74^1 a devenit, în urma renumerotării, art. 69, iar art. 83 alin. (4) a devenit, în urma renumerotării, art. 77 alin. (4).

9. secretar al municipiului, al sectorului municipiului Bucureşti, al oraşului şi comunei;

10. director executiv şi director executiv adjunct ai serviciilor publice descentralizate ale ministerelor şi ale altor organe de specialitate ale administrației publice centrale, precum şi în cadrul aparatului propriu al autorităților administrației publice locale;

11. şef serviciu;

12. şef birou;

13. expert, consilier, inspector, consilier juridic, auditor;

14. referent de specialitate;

15. referent.

NOTĂ:

Funcții publice generale, altele decât cele prevăzute la pct. I, se stabilesc cu avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

II. Funcții publice specifice:

1. arhitect-şef;
2. inspector de concurență;
3. inspector vamal;
4. inspector de muncă;
5. controlor delegat;
6. comisar.

NOTĂ:

Funcții publice specifice, altele decât cele prevăzute la pct. II, se pot stabili de autoritățile şi instituțiile publice, cu avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

BIBLIOGRAFIE

1. Athanasiu, Alexandru, *Dreptul securității sociale*, Ed. Actami, Bucureşti, 1995
2. Bacaci, Alexandru, *Dreptul familiei*, Ed.All Beck, Bucureşti, 2001
3. Butiuc Constantin, *Elemente de drept penal*, Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1998
4. Beligrădeanu, Şerban; Ştefănescu, Ion Traian, *Dicționar de drept al muncii*, Ed. Lumina Lex, 1997
5. Dissescu, Constantin, *Curs de drept public român*, vol. III, *Drept administrativ*, Stabilimentul Grafic I.IV. Socec, 1981
6. Ghimpu, Sanda, Țiclea, Alexandru, *Dreptul muncii*, Ed. All Beck, Bucureşti, 2001
7. Iorgovan, Antonie, *Tratat de drept administrativ*, vol. II, Ed. Nemira, Bucureşti, 1999
8. Negulescu, Paul, *Tratat de drept administrativ*, vol. I şi vol. II, Bucureşti, 1934
9. Preda, Mircea, *Tratat elementar de drept administrativ român*, Ed. Lumina Lex,1997
10. Petrescu, Rodica Narcisa, *Drept administrativ*, Ed. Cordial lex, Cluj-Napoca, 1997
11. Prisăcaru, Valentin, *Tratat de drept administrativ român. Partea generală*, Ed. Lumina Lex,1993
12. Santai, Ioan, *Drept administrativ şi ştiința administrației,* vol.I, Ed. Risoprint, Cluj-Napoca, 2002
13. Ştefănescu, Ion Traian, *Dreptul muncii*, Ed. Lumina Lex, Bucu-reşti, 2000
14. Vedinaş, Verginia, *Statutul funcționarului public*, Ed. Nemira, Bucureşti, 1998

15. Vedinaş, Verginia, *Legea nr. 188/1999. Comentată.*, Ed. Lumina Lex, 2000
16. Vedinaş, Verginia, *Teoria funcţiei publice comunitare,* Ed. Lumina Lex, Bucureşti, 1999.

Reviste şi alte publicaţii

1. Revista *Dreptul*, Uniunea Juriştilor din România, Bucureşti
2. Revista *Tribuna CASIM*, Ed. Tiparg, Piteşti
3. *Revista de Drept Public*, Institutul de Ştiinţe Administrative al României, Bucureşti
4. *Caietul Ştiinţific* – Fundamente şi repere ale fenomenului administrativ public şi privat pentru secolul XXI, Ed. Burg, Sibiu

Acte normative

1. Constituţia României
2. Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii
3. Codul penal
4. Reglementări şi regulamente aplicabile funcţionarilor şi agenţilor Comunităţilor Europene
5. Legea nr. 188/1999 (republicată) privind statutul funcţionarilor publici
6. Legea nr. 168/1999 privind soluţionarea conflictelor de muncă
7. Legea nr. 54/2003 privind sindicatele
8. Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale
9. Legea nr. 119/1999 privind actele de stare civilă
10. Decretul nr. 31/1954 cu privire la persoanele fizice şi juridice
11. H.G. nr. 1085/2001 privind organizarea perioadei de stagiu, condiţiile de evaluare şi regulile specifice aplicabile funcţionarilor publici debutanţi
12. H.G. nr. 1084/2001 privind aprobarea Metodologiei de evaluare a performanţelor profesionale individuale ale funcţionarilor publici, precum şi de contestare a calificativelor acordate

CUPRINS

Editura Paralela 45

Piteşti, jud. Argeş, cod 110174, str. Fraţii Goleşti 128-130;
tel./fax: (0248)63.14.39; (0248)63.14.92; (0248)21.45.33;
e-mail: redactie@edituraparalela45.ro

Bucureşti, cod 71341, Piaţa Presei Libere nr. 1,
Casa Presei Libere, corp C_2, mezanin 6-7-8, sector 1,
tel./fax: (021)224.39.00; OP 33, CP 13,
e-mail: bucuresti@edituraparalela45.ro

Tiparul executat la tipografia
Editurii Paralela 45

Formarea şi selectarea funcţionarului public au reprezentat preocupări de prim rang pentru clasa politică şi pentru partidele politice aflate la guvernare. De aceea, principiile de selectare a funcţionarilor publici sunt determinate, pentru fiecare ţară, de sistemul administraţiei publice statale.

Permanenta schimbare şi modernizare a administraţiei publice, ca şi introducerea informatizării şi cibernetizării impun funcţionarului public transformarea într-un specialist de înaltă clasă şi într-un veritabil factor de stimulare a progresului şi civilizaţiei.



ISBN 973-697-347-6

